

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ  
นายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก  
**MOTIVATION AFFECTING WORK EFFICIENCY OF THE  
NON – COMMISSION OFFICERS IN THE ARMY  
QUARTERMASTER DEPARTMENT**

ร้อยตรีหญิง เบญจภรณ์ เอี่ยมสะอาด  
**SUB LIEUTENANT BENJABHORN AIMSAAARD**

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ  
มหาวิทยาลัยศรีปทุม  
ปีการศึกษา 2563  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีปทุม

**MOTIVATION AFFECTING WORK EFFICIENCY OF THE  
NON – COMMISSION OFFICERS IN THE ARMY  
QUARTERMASTER DEPARTMENT**

**SUB LIEUTENANT BENJABHORN AIMSAAARD**

**A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF  
THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF  
MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION  
GRADUATE COLLEGE OF MANAGEMENT  
SRIPATUM UNIVERSITY  
ACADEMIC YEAR 2020  
COPYRIGHT OF SRIPATUM UNIVERSITY**

ชื่อหัวข้อสารนิพนธ์

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน  
ของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก  
MOTIVATION AFFECTING WORK EFFICIENCY OF THE  
NON – COMMISSION OFFICERS IN THE ARMY  
QUARTERMASTER DEPARTMENT

นักศึกษา

ร้อยตรีหญิง เบญจภรณ์ เอี่ยมสะอาด รหัสนักศึกษา 63500045

หลักสูตร

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะ

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ยี่มวิไล

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วัลลภ รัฐนัตรานนท์)

..... กรรมการ

(ศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ยี่มวิไล)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยากร หวังมหาพร)

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้  
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต อุ๋อัน)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

สารนิพนธ์เรื่อง	แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ นายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก
คำสำคัญ	แรงจูงใจ,ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
นักศึกษา	ร้อยตรีหญิง เบญจภรณ์ เอี่ยมสอาด
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์	ศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ยี่มิวิไล
หลักสูตร	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
คณะ	วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ปีการศึกษา	2563

### บทคัดย่อ

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบกมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจและปัจจัยจำแนกของนายทหารประทวนกรมพลธิการทหารบกจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ นายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก จำนวน 235 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบกโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 2) การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า นายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา เงินเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และชั้นยศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน 3) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก พบว่า ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในงานด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด และด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าส่งผลทางบวกต่อแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

<b>TITLE</b>	MOTIVATION AFFECTING WORK EFFICIENCY OF THE NON – COMMISSION OFFICER IN THE ARMY QUARTERMASTER DEPARTMENT
<b>KEYWORDS</b>	MOTIVATION, OPERATIONAL EFFICIENCY
<b>STUDENT</b>	SUB LIEUTENANT BENJABHORN AIMSARD
<b>ADVISOR</b>	PROF. CHAIYA YIMWILAI, PH.D.
<b>LEVEL OF STUDY</b>	MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION
<b>FACULTY</b>	GRADUATE COLLEGE OF MANAGEMENT SRIPATUM UNIVERSITY
<b>ACADEMIC YEAR</b>	2020

### **ABSTRACT**

The motivation affecting the performance of the Armed Forces of the Armed Forces are: 1) To study the motivating affecting the performance of the Non – Commission Officers in the Army Quartermaster Department 2) to Comparing the motivation and support factors of the Non – Commission Officers in the Army Quartermaster Department, classified by personal factors, and 3) to study the motivation affecting the performance of the Non – Commission Officers in the Army Quartermaster Department. The population used in this study was 235 military personnel of the Non – Commission Officers in the Army Quartermaster Department. The instruments used for data collection were: The statistical questionnaire used for data analysis was percentage, mean, standard deviation. And Pearson's correlation coefficient The results of the study found that 1) the overall opinion on the efficiency of Non – Commission Officers in the Army Quartermaster Department 2) A comparison of the performance of the commissariat of the Non – Commission Officers in the Army Quartermaster Department classified by personal factors was found. Commissariat of the Quartermaster Royal Thai Army with gender, age, status, education level, salary, working period And different ranks There were no differences in opinions about operational efficiency. 3) Motivation affecting the performance of the Armed Forces of the Non – Commission Officers in the Army Quartermaster Department, found that the achievement of internal accuracy objectives was found to be effective. Set time And the cost-effective use of

resources had a positive effect on motivation and had a statistically significant effect on performance number is 0.05 .

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษา เรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากบุคคลหลายท่าน ดังนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงต่อ อาจารย์ไชยา ยิ้มวิไล อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ที่ได้สละเวลามาช่วยตรวจสอบให้คำปรึกษาแนะนำตลอดจนตรวจสอบแก้ไข ข้อบกพร่องต่างๆจนการศึกษาวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบพระคุณนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก ที่สละเวลาในการตอบ แบบสอบถามเพื่อข้อมูลของท่านทั้งหมดจะเป็นประโยชน์ในทางการวิชาการต่อไป

ขอขอบพระคุณนักวิจัยที่ผู้วิจัยได้นำบทความและผลงานวิจัยของท่านมาสนับสนุนการ พัฒนารอบแนวคิดในการวิจัยนี้ และขอบคุณเจ้าหน้าที่ประสานงานในบัณฑิตวิทยาลัยทุกท่าน เพื่อน ๆ พี่ ๆ น้อง ๆ ที่ให้ความช่วยเหลือแนะนำ และกำลังใจตั้งแต่เริ่มต้น จนงานวิจัยสำเร็จสมบูรณ์

ท้ายที่สุดนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณกำลังใจจากครอบครัวและคนใกล้ชิดที่ให้การสนับสนุน เพื่อให้งานวิจัยในครั้งนี้เสร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี หากวิจัยฉบับนี้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นผู้วิจัยขอมอบ คุณความดีให้กับผู้มีส่วนร่วมทุกท่านที่ได้กล่าวมาข้างต้น

เบญจภรณ์ เอี่ยมสอาด

สิงหาคม 2564

## สารบัญ

บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	IV
สารบัญ.....	V
สารบัญตาราง.....	VIII
สารบัญภาพ.....	XII
บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน.....	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน.....	11
บริบทของนายทหารประทวนกรมพลธิการทหารบก.....	23
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	26
3 วิธีการดำเนินวิจัย.....	29
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	29
เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	30
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	31



## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	32
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	33
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของตัวอย่าง.....	34
ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก.....	37
ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก.....	41
ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ นายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก.....	51
ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหาร ประทวน กรมพลธิการทหารบก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	55
ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหาร ประทวน กรมพลธิการทหารบก.....	62
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	65
สรุปผลการวิจัย.....	65
อภิปรายผล.....	66
ข้อเสนอแนะ.....	69
บรรณานุกรม.....	71
ภาคผนวก.....	75
ประวัติผู้วิจัย.....	84

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1	แสดงจำนวนและร้อยละของเพศ..... 34
4.2	แสดงจำนวนและร้อยละของอายุ..... 34
4.3	แสดงจำนวนและร้อยละของสถานภาพ..... 35
4.4	แสดงจำนวนและร้อยละของระดับการศึกษา..... 35
4.5	แสดงจำนวนและร้อยละของเงินเดือน..... 35
4.6	แสดงจำนวนและร้อยละของระยะเวลาปฏิบัติงาน..... 36
4.7	แสดงจำนวนและร้อยละของชั้นยศ..... 36
4.8	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก..... 37
4.9	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก ด้านลักษณะงาน..... 38
4.10	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก ด้านการยอมรับนับถือ..... 39
4.11	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน..... 40
4.12	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยค่าจูงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก..... 41
4.13	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยค่าจูงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ..... 42

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.14	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลาธิการทหารบก ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน..... 43
4.15	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลาธิการทหารบก ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา..... 44
4.16	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลาธิการทหารบก ด้านนโยบายและการบริหาร..... 45
4.17	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลาธิการทหารบก ด้านสภาวะแวดล้อมทางกายภาพ..... 46
4.18	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลาธิการทหารบก ด้านความมั่นคงในงาน..... 47
4.19	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลาธิการทหารบก ด้านการปกครองบังคับบัญชา..... 48
4.20	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลาธิการทหารบก ด้านความผูกพันต่อองค์กร..... 49
4.21	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลาธิการทหารบก ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว..... 50
4.22	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลาธิการทหารบก..... 51

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.23	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก ด้านการบรรจุตัวต่อประสงค์ในงาน.....	52
4.24	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด.....	53
4.25	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า.....	54
4.26	เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก จำแนกตามเพศ.....	55
4.27	เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก จำแนกตามอายุ.....	56
4.28	เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก จำแนกตามสถานภาพ.....	57
4.29	เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก จำแนกตามระดับการศึกษา.....	58
4.30	เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก จำแนกตามเงินเดือน.....	59
4.31	เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน.....	60
4.32	เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก จำแนกตามชั้นยศ.....	61
4.33	แสดงค่าแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ นายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก.....	62
4.34	สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	64

## สารบัญภาพ

ภาพประกอบที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	3
2.1 โมเดล แรงจูงใจ.....	10
2.2 ลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์.....	18
2.3 เครื่องหมาย กรมพลาธิการทหารบก.....	24
2.4 เครื่องหมายเหล่าทหารพลาธิการ.....	25

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันองค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น ส่วนใหญ่เกิดจากการมีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี สามารถบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร ให้มีความรู้ความสามารถและมีความพร้อมที่จะเอื้อประโยชน์ให้องค์กรดำเนินภารกิจต่างๆ ไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่มุ่งเลือกสรรคนดีมีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานและเมื่อคัดสรรให้บุคลากรเหล่านี้เข้ามาอยู่ในองค์กรแล้วงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องดูแลฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้น และมีประสบการณ์ที่ทันสมัยสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง บุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างมาก โดยเฉพาะคุณภาพของบุคลากรนับเป็นปัจจัยสำคัญ ที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายได้ในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติที่มีคุณภาพตัว บุคลากรนั้น เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนระบบการดำเนินงานให้เป็นไปตามทิศทางที่องค์กรกำหนด นอกจากนี้บุคลากรยังเป็นปัจจัยในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและเป็นที่ยอมรับในสังคมอีกด้วยหน่วยงานราชการแม้ว่าจะไม่ได้เป็นองค์กรที่มีการแข่งขันกันอย่างรุนแรง ดังเช่นองค์กรธุรกิจ แต่การมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญ และมีความจงรักภักดีอยู่ภายในองค์กร นั้นถือเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อหน่วยงานราชการ เพราะบุคลากรเหล่านั้น เป็นปัจจัยที่จะช่วยขับเคลื่อน องค์กรให้ก้าวไปถึงจุดหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ง่ายขึ้นด้านเทคโนโลยีและด้านการติดต่อสื่อสาร ฯลฯ จึงเป็นปัจจัยที่มีส่วนสำคัญ อย่างมากในการทำให้ภารกิจสามารถสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (สินีนาถ สุกรัตน์เมธี, 2563)

นายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก พ.ศ. 2469 กระทรวงกลาโหมได้ออกคำสั่ง ยกเลิก กรมยกกระบัตรทหารบก กรมเกียกกายทหารบก และกรมสรรพวุธ พร้อมทั้งจัดตั้ง "กรมพลธิการทหารบก" เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2470 มีหน้าที่ จัดซื้อ สร้างซ่อมอาวุธ เก็บรักษาและจ่าย สิ่งของ โดยมีหน้าที่ขึ้นตรง 4 หน่วยคือ กรมช่างแสง ทหารบก กรมช่างยุทธภัณฑ์ทหารบก กรมยกกระบัตรทหารบก และกรมโยธาธิการทหารบกพ.ศ. 2495 ได้มีการปรับปรุงการจัดหน่วย กรมพลธิการทหารบกขึ้นใหม่ โดยเอาแบบอย่าง จากการจัดของ กองทัพสหรัฐอเมริกาหลังจากนั้นก็ยัง

มีการปรับปรุงการจัดของ กรมพลาธิการทหารบก อีกหลายครั้ง จนถึงปัจจุบัน กรมพลาธิการทหารบก ได้มีการจัดโดยใช้ อัตราเฉพาะกิจ หมายเลข 3500 มีหน่วยขึ้นตรง 20 หน่วยกรมพลาธิการทหารบก มีหน้าที่ วางแผน อำนาจการ ประสานงาน แนะนำ กำกับ การ ดำเนินการ วิจัยและพัฒนา เกี่ยวกับการผลิต การจัดหา การส่งกำลัง การซ่อมบำรุง และการบริการ กำหนดหลักนิยมและทำ ตำรา ตลอดจนการฝึกและศึกษา ทั้งนี้ เกี่ยวกับกิจการและสิ่งอุปกรณ์ของเหล่าทหารพลาธิการ มี เจ้ากรมพลาธิการทหารบก เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ (กรมพลาธิการทหารบก, 2564)

ปัจจุบันอัตราการลาออกของข้าราชการทหารประจำ ในสังกัดกรมพลาธิการทหารบกมี อัตราการลาออกและย้ายหน่วยงานเพิ่มมากขึ้น โดยพิจารณาจากอัตราการลาออกและย้ายหน่วยของ กรมพลาธิการทหารบกปีงบประมาณ 2563 มีอัตราเพิ่มสูงขึ้นถึงร้อยละ 12 โดยกลุ่มที่ลาออกและ ย้ายหน่วยงานในปัจจุบัน เป็นข้าราชการทหารประจำ ที่มีค่าเฉลี่ยด้านอายุน้อยลงและส่วนใหญ่เป็น บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ จึงทำให้เกิดปัญหาด้านความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน การ ประสานงานกับหน่วยงานราชการภายนอกการสูญเสียเวลาในการฝึกฝนบุคลากรใหม่ทดแทน และ การขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ารับการแข่งขัน เพื่อทดสอบขีดความสามารถด้าน ความรู้ทักษะทางทหารและความชำนาญเฉพาะหน้าที่เป็นรายบุคคลรวมทั้งการปฏิบัติการเป็นราย หน่วยตามนโยบายของกองทัพการลาออกและย้ายหน่วยงานของบุคลากรเป็นปัญหาที่สำคัญ มาก ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าองค์กรจะแก้ไขปัญหาได้จะต้องทราบข้อมูลที่ชัดเจนในด้านแรงจูงใจ ที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ถึงจะแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา เรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ นายทหารประทวน กรมพลาธิการทหารบก โดยศึกษาระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้าน แรงจูงใจในการทำงาน โดยใช้หลักทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานของ (เฮิร์ชเบิร์ก) ที่นำแนวคิดเรื่อง ของความพึงพอใจในการทำงานทั้งที่เป็นปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรมากที่สุด เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นข้อมูลในการวางแผนด้านการ บริหารผลการปฏิบัติงาน ซึ่งหมายถึงมีแนวทางในการบริหารจัดการขีดความสามารถและผลงานของ บุคลากร ได้อย่างชัดเจนขึ้นควบคู่กับการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงเป็นข้อมูลในการ วางแผนพัฒนาการสร้างแรงจูงใจในการทำงานขององค์กรต่อไป

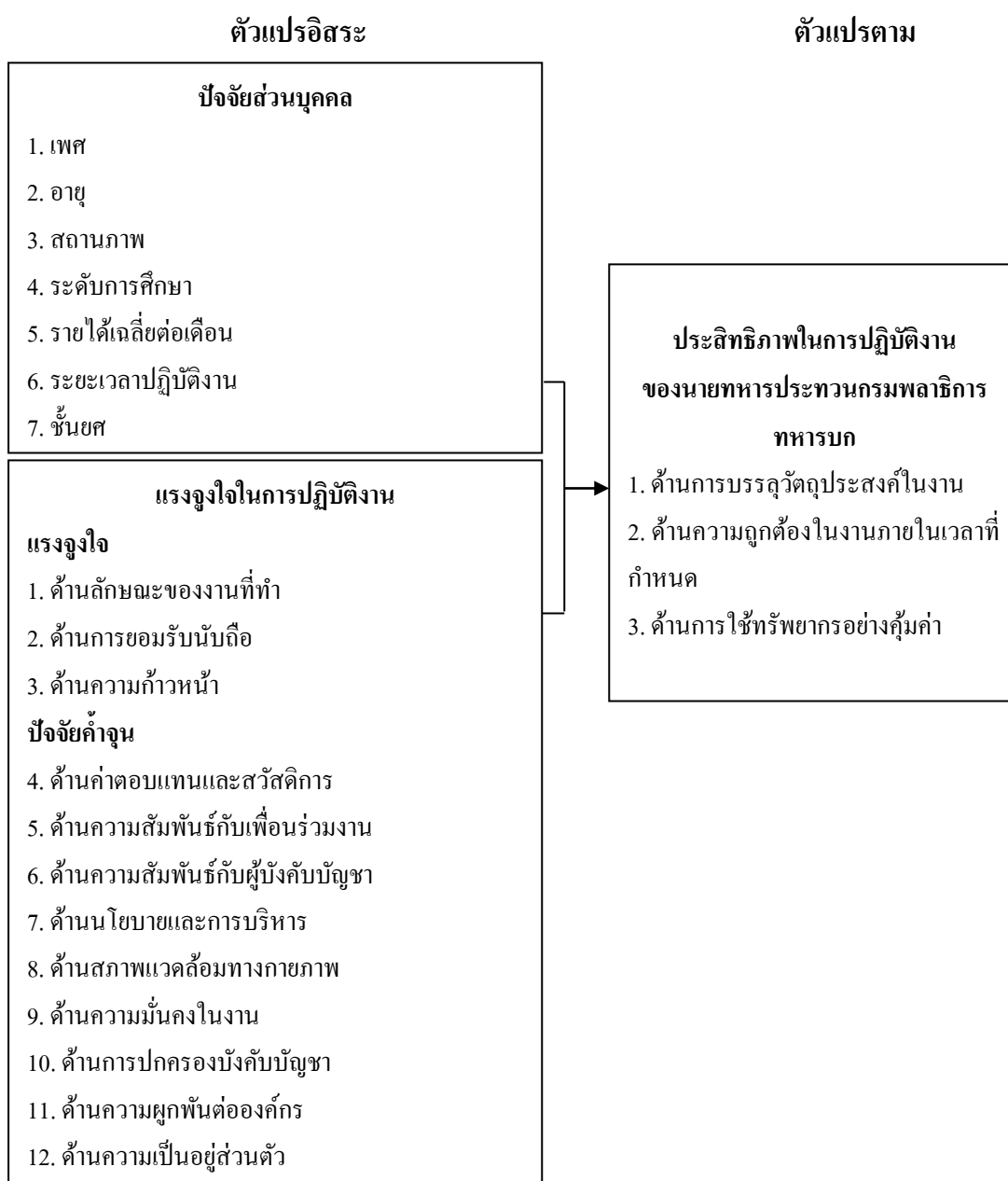
## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรม พลาธิการทหารบก

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบกจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.2.3 เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวนกรมพลธิการทหารบก

### 1.3 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย



ภาพประกอบที่ 1.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย



#### 1.4 สมมุติฐานการวิจัย

1.4.1 นายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.4.2 นายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.4.3 นายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.4.4 นายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.4.5 นายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก ที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.4.6 นายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.4.7 นายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก ที่มีชั้นยศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.4.8 แรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวนกรมพลธิการทหารบก

#### 1.5 ขอบเขตของการวิจัย

##### 1.5.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้วิจัยในครั้งนี้ คือ นายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก จำนวนทั้งสิ้น 566 นาย (กรมพลธิการทหารบก, 2564)

กลุ่มตัวอย่าง คือ นายทหารประทวนกรมพลธิการทหารบก ซึ่งทราบจำนวนประชากรที่แท้จริง (Actual population) โดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบทราบค่าประชากรจากสูตรของ Taro Yamane (พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2550, หน้า 252) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หรือระดับค่าความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (n) เท่ากับ 235 ตัวอย่าง

##### 1.5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจะศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก

### 1.5.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

#### 1) ปัจจัยส่วนบุคคล

1.1) เพศ

1.2) อายุ

1.3) สถานภาพ

1.4) ระดับการศึกษา

1.5) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.6) ระยะเวลาปฏิบัติงาน

1.7) ชั้นยศ

#### 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

##### 2.1) แรงจูงใจ

1) ด้านลักษณะของงานที่ทำ

2) ด้านการยอมรับนับถือ

3) ด้านความก้าวหน้า

##### 2.2) ปัจจัยค้ำจุน

1) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

2) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

3) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

4) ด้านนโยบายและการบริหาร

5) ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

6) ด้านความมั่นคงในงาน

7) ด้านการปกครองบังคับบัญชา

8) ด้านความผูกพันต่อองค์กร

9) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

ตัวแปรตาม ได้แก่

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวนกรมพลธิการทหารบก

1) ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในงาน

2) ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด

3) ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

1.5.1 ขอบเขตด้านระยะเวลาในการทำวิจัยใช้เวลาในการวิจัยและเก็บข้อมูลวิเคราะห์ผล และเขียนรายงานเริ่มตั้งแต่เดือน ธันวาคม 2563 – พฤษภาคม 2564

## 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ทำให้ทราบถึงการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก

1.6.2 ผลที่ได้จากการศึกษาสามารถนำไปเป็นแนวทางวางแผนการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก

## 1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

**กำลังพล** หมายถึง ข้าราชการทหารนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก

**ประสิทธิภาพในการทำงาน** หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถและความพร้อมพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการทำงานของตนอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพและมาตรฐาน (ไพบุลย์ ตั้งใจ, 2554, หน้า 25) ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย 1. ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในงาน 2. ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด 3. ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

**แรงจูงใจในการทำงาน** หมายถึง ชุดหรือกลุ่มของแรงกดดันจากภายในและภายนอกของพนักงานที่จะเลือกกระทำหรือปฏิบัติงาน และจะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่จะแสดงออกมาอย่างไม่ต้องสงสัย

**ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ** หมายถึง การได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนยศ ในอาชีพข้าราชการทหาร รวมถึงการได้รับ โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนอย่างเหมาะสม

**ค่าตอบแทน** หมายถึง เงินเดือนหรือค่าจ้างค่าล่วงเวลาโบนัสเป็นเงินพิเศษสำหรับตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย

**สวัสดิการ** หมายถึง ผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่องค์การมีนโยบายจัดไว้ให้ เช่น เบี้ยเลี้ยงเงินพิเศษในการรบ ค่ารักษาพยาบาลค่าเล่าเรียนบุตร มีกองทุนเงินทดแทน เป็นต้น

**ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน** หมายถึงความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกันช่วยเหลือเกื้อกูลกันมีความรักสามัคคีมีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกันมีการพบปะสังสรรค์ทั้งในด้านส่วนตัวและในด้านการงานต้องพึ่งพาอาศัยกันทั้งมีความสุขและมีความทุกข์

**ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา** หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาการได้รับความไว้วางใจการยอมรับนับถือการให้เกียรติซึ่งกันและกัน รวมถึงการได้รับการดูแลเอาใจใส่ให้การช่วยเหลืออย่างเหมาะสม

**การได้รับการยอมรับนับถือ** หมายถึง การได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการไว้วางใจและถูกคัดเลือกเป็นตัวแทนของหน่วยงาน รวมถึงการได้รับการยกย่องชมเชยจากหน่วยงานภายนอก

**นโยบายและการบริหาร** หมายถึง นโยบายขององค์กรที่กำหนดแบบแผนการบริหารไว้อย่างชัดเจนเป็นแนวทางหรือวิธีการทำงานขององค์กรที่มีระบบระเบียบเป็นไปอย่างยุติธรรมและใช้กลยุทธ์ในการบริหารงานอย่างเหมาะสม

**สภาพแวดล้อมทางกายภาพ** หมายถึง สภาพแวดล้อมที่ปฏิบัติงานอาคาร สถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน สภาพแวดล้อมภายในกองร้อยความพร้อมของอาวุธยุทโธปกรณ์รวมถึงระยะเวลาการพักของพนักงาน

**ความมั่นคงในการทำงาน** หมายถึง ความรู้สึกของกำลังพลที่มีต่อความมั่นคงในอาชีพการทำงานความแน่นอนความคงทนของตำแหน่ง และความก้าวหน้าของตำแหน่งงานในองค์การ

**การปกครองบังคับบัญชา** หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาที่คอยควบคุมดูแลการทำงานของกำลังพลให้ปฏิบัติหน้าที่ของตนตามที่ได้รับมอบหมายและสามารถให้คำปรึกษาแนะนำ เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน

**ความผูกพันต่อองค์กร** หมายถึง ความรักความยึดมั่นและภาคภูมิใจในองค์การการกระทำใดๆ โดยยึดถือชื่อเสียงขององค์กรเป็นสำคัญ

**ชีวิตส่วนตัว** หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบันความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน การมีเวลาพักผ่อนและมีเวลาดูแลครอบครัวการมีเวลาได้ทำ ในสิ่งที่ต้องการนอกเหนือจากการทำงาน

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัย เรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก ผู้วิจัย ได้นำทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกรอบวิจัยและวิเคราะห์ผลดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน
- 2.4 บริบทของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

รัตน์ชนก จันยัง (2556, หน้า 19) ประสิทธิภาพตามความหมายในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554 กำหนดไว้ว่า“ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน” และนอกจากความหมายดังกล่าวแล้วนักวิชาการในไทยหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพไว้มากมาย เช่น ทิพาวดี เมฆสวรรค์(2538,หน้า 2) ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลผลิตที่ผ่านกระบวนการทำงาน โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงาน (Process) คือการทำงานที่ได้มาตรฐาน ถูกต้อง รวดเร็ว ใช้เทคนิคที่ทำให้การดำเนินงานสะดวกมากขึ้นกว่าเดิม และสัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2544,หน้า 114) ประสิทธิภาพในผลลัพธ์ที่ได้เช่น การทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไรทันเวลาผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน และให้บริการเป็นที่พอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ และการทำงานให้ได้ปริมาณและคุณภาพมากองค์กรมีความสามัคคีมีสันติภาพและความสุขร่วมกันเป็นผลดีต่อส่วนรวมและผู้รับบริการแต่ใช้เวลา ใช้แรงงาน และงบประมาณน้อย

ตุลามาหาพสุธานนท์ (2545,หน้า 42-43) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่นำเข้า (Input) กับผลที่ได้รับ (Output) กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ ความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรที่นำ เข้ากับผลผลิตที่ได้ออกมาถ้าผลผลิตที่ออกมาได้มากกว่าทรัพยากร (ได้แก่

คนเงินวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ และวิธีการผลิต) ที่นำเข้ามา หมายความว่าองค์กรได้เพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการทำงานขึ้นแล้ว ในขณะที่เดียวกันหากผลผลิตที่ได้ออกมาใช้ทรัพยากรที่น้อยหรือประหยัดที่สุด ก็หมายความว่าองค์กรได้เพิ่มประสิทธิภาพขึ้นเช่นกันดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า การจัดการเกี่ยวพันกับการค้น หาวิธีการใช้ต้นทุนทางด้านทรัพยากรที่น้อยที่สุด หรือการทำสิ่งต่างๆ ให้ถูกต้องเหมาะสม เมื่อนำมารวมเข้ากับความพึงพอใจ (Satisfaction) ของลูกค้าย่อมหมายถึงคุณภาพในตัวผลิตภัณฑ์ที่มีโอกาสซื้อซ้ำ หรือบอกต่อลูกค้าว่าเป็นผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ ดังนั้นวิธีการหาประสิทธิภาพจึงสามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$E = (O - I) + S$$

เมื่อ	E	=	ประสิทธิภาพ (Efficiency)
	O	=	ผลผลิตที่ได้รับ (Output)
	I	=	ทรัพยากรที่นำเข้าไป (Input)
	S	=	ความพึงพอใจ (Satisfaction)

ดังนั้น ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึงการกระทำของแต่ละบุคคล ที่มีความสามารถและความพร้อม พยายามทุ่มเทอย่างเต็มใจในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบแบบแผน มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพและได้มาตรฐาน จึงสรุปได้ว่าบุคคลจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต้องเกิดจากความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน มีความซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กรงานจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้หรือดียิ่งขึ้น ไพบูลย์ ตั้งใจ (2554, หน้า 25)

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

### ความหมายของแรงจูงใจ

นิวสตรอม (Newstrom 2005, p.101) กล่าวว่า แรงจูงใจคือ ชุดหรือกลุ่มของแรงกดดันจากภายในและภายนอกของพนักงานที่จะเลือกกระทำหรือปฏิบัติงาน และจะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่จะแสดงออกมาอย่างไม่ต้องสงสัย

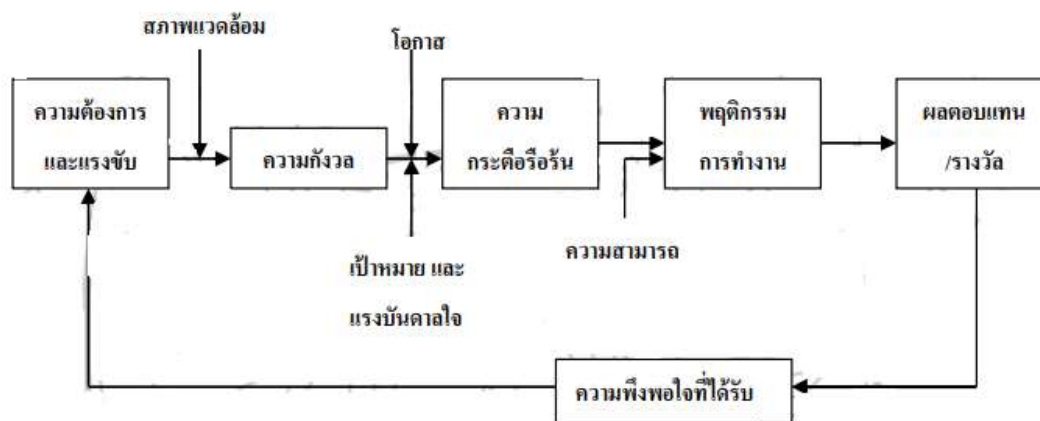
มอร์แกน คิง และ โรบินสัน (Morgan , King and Robinson 1984, p.210) กล่าวว่า แรงจูงใจเกิดจากภายในของตัวบุคคล สัตว์ที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมอันนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ประกอบด้วย 3 ส่วนได้แก่

1. แรงขับภายในตัวบุคคล ที่จะนำไปสู่ความต้องการ สิ่งเร้าจากภายนอก
2. พฤติกรรมที่กระตุ้น “แรงจูงใจ”
3. เป้าหมายที่ตั้งไว้ก่อให้เกิดพฤติกรรมโดยตรง

โดยสรุปแรงจูงใจ หมายถึง การนำเอาปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นแรงผลักดัน ให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายที่ต้องการ ดังนั้นผู้ที่ทำหน้าที่จูงใจ จะต้องค้นหาว่าบุคคลที่เขาต้องการจูงใจ มีความต้องการหรือมีความคาดหวังอย่างไร มีประสบการณ์ความรู้และทัศนคติในเรื่องนั้นๆอย่างไร แล้วพยายามดึงเอาสิ่งเหล่านั้นมาเป็นแรงจูงใจ (Motive) ในการแสดงพฤติกรรม หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่าง ๆ (กมล สดมณี, 2551, หน้า 38)

### ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความพึงพอใจในการทำงาน

นิวสตรอม (Newstrom) อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับแรงจูงใจไว้ดังนี้ ความต้องการภายใน หรือแรงขับภายใต้สภาพแวดล้อม จะสร้างแรงผลักดันให้เกิดผลการปฏิบัติงานซึ่งจะตามมาด้วยการได้รับรางวัลซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจ ซึ่งกลับมาส่งผลต่อความต้องการหรือแรงขับอีกครั้ง (อ้างถึงใน กมล สดมณี, 2551, หน้า 38)



ภาพประกอบที่ 2.1 โมเดล แรงจูงใจ

ที่มา : Newstrom (2005, p.101)

จากภาพที่ 2.1 Schermerhorn et al. (2005, p.145) อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้ เมื่อพนักงานต้องการให้งานของตนสำเร็จเป็นผลมาจากแรงจูงใจที่ต้องการให้งานสำเร็จ เนื่องจากต้องการได้รับรางวัล ซึ่งเป็นผลมาจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเมื่อได้รับรางวัล จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นเองที่จะย้อนกลับไปก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะให้พนักงานกระทำงานของตนให้สำเร็จ

## 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

### ความหมายของความพึงพอใจในงาน

เซย์เลสแอลอาร์และสเตรย์อัส จี Sayles and Strauss (1972) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า หมายถึงความรู้สึกชอบและพอใจในงานที่ทำเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานและองค์กร

บุญมัน ชนาสุภวัฒน์ (2537, หน้า 158) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง เจตคติในทางบวกของบุคคลที่มีต่องาน หรือกิจกรรมที่เขาทำ ซึ่งเป็นผลให้เกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

ธงชัย สันติวงษ์ (2539, หน้า 379) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมองเห็นช่องทาง หรือโอกาสที่ตนจะสามารถตอบสนองแรงจูงใจที่ตนมีอยู่แล้ว ก็จะทำให้ความพึงพอใจของเขาดีขึ้น หรืออยู่ในระดับสูง หากฝ่ายบริหารจัดการให้คนทำงานได้มีโอกาสตอบสนองแรงจูงใจของตนแล้ว ความพึงพอใจของคนทำงานจะสูงและผลงานก็จะดีตามไปด้วย

สเปกเตอร์ (Spector, p.2000) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่าเป็นทัศนคติที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานของเขา หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งความพึงพอใจในการทำงานคือระดับความชอบที่มีต่อตัวงานของพนักงานนั่นเอง

นเรศ ภูโคกสูง (2541, หน้า 7) ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึงความรู้สึกที่มีความสุขหรือเจตคติของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจัยต่างๆ ในการปฏิบัติงานถ้าบุคคลมีความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในทางบวก จะมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีการเสียสละ อุทิศกายแรงใจ และสติปัญญาให้แก่งานมาก ตรงกันข้ามถ้าบุคคลมีความรู้สึกหรือเจตคติที่มีต่อการปฏิบัติงานในทางลบจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่งาน ทำให้ไม่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ขาดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานทั้งนี้เนื่องจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลไม่คงที่แน่นอนอาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอตามกาลเวลาและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ฉะนั้นผู้บริหารจึงควรทำการตรวจสอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เพื่อที่จะได้ทำการแก้ไขปรับปรุงบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ให้เอื้อหรือสนองตอบต่อความต้องการของบุคลากร เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจและกระตุ้น ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเต็มใจที่จะใช้พลังปฏิบัติงานทำให้องค์กรเกิดความเจริญและประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้



จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง เจตคติในทางบวกของบุคคลที่มีต่องาน ซึ่งเป็นทัศนคติที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานของเขาความรู้สึกพึงพอใจนั้นเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการด้านปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานถ้าบุคคลมีความรู้สึกหรือเจตคติต่อการปฏิบัติงานในทางบวกจะเกิดการทุ่มเทด้านร่างกายและสติปัญญาต่องานของเขา ทำให้ผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร แต่ถ้าบุคคลมีความรู้สึกและเจตคติต่อการปฏิบัติงานในทางลบ จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ขาดความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ผลงานขาดประสิทธิภาพ ส่งผลเสียต่อองค์กรในที่สุดความพึงพอใจในงานนับว่าเป็นเรื่องสำคัญ ในการบริหารบุคคลการทำให้นักงนมีความสุข เกิดความพอใจในงานที่ทำงานเป็นสิ่งทีผู้บริหารควรคำนึงถึงและนำวิธีการมาใช้ที่เหมาะสม เพราะจะส่งผลให้ผลงานที่ออกมาเกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรด้วยดังนั้นความพึงพอใจในงานจึงกลายเป็นเรื่องทีมีการศึกษากันอย่างกว้างขวาง และทำให้เกิดทฤษฎีทีเกี่ยวข้องมากมาย

#### แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงาน ถือเป็นเจตคติพื้นฐานของคนที่มิต้องงานตามตำแหน่งหน้าที่ของตน ซึ่งการทีบุคคลจะเกิดความรู้สึกชอบหรือพอใจนั้น จะเกิดขึ้นจากการทีได้รับการตอบสนองทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ถ้าบุคคลใดมีความพึงพอใจในงานมาก ก็จะมีทุ่มเททั้งกำลังกายและสติปัญญาให้แก่งานอย่างเต็มกำลังความสามารถนอกจากนั้นบุคคลจะมีความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับองค์ประกอบทีเป็นสิ่งจูงใจทีมีอยู่อย่างนั้น

โทมัสฮาร์เรล (Harrell, 1964, pp.260-273) ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพบว่ามีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งใช้เป็นเครื่องมือในการบ่งชี้ถึงสาเหตุของปัญหาทีเกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งมีปัจจัยอยู่ 3 ประการคือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล หมายถึงคุณลักษณะส่วนตัวเฉพาะบุคคลทีมีความเกี่ยวข้องกับงานประกอบด้วย

1.1 เพศ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยขึ้นอยู่กับลักษณะของงานความต้องการทางด้านการเงินและความเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยาน ซึ่งเพศหญิงจะมีความอดทนมากกว่า เพศชาย รวมถึงมีความชำนาญในลักษณะของงานทีต้องใช้ฝีมือและงานทีต้องการความละเอียดอ่อน แม้ว่าผลของงานวิจัยหลายเล่มจะแสดงว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็ตาม

1.2 อายุ อายุมีความเกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน ผู้มีอายุมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานนานด้วยซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะของงานและสถานการณ์ในการทำงานด้วย

1.3 การศึกษา การศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น มีผลต่องานวิจัยไม่เด่นชัดนักงานวิจัยบางเล่มพบว่า การศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ก็ขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าง่ายและมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคลนั้น หรือไม่

1.4 ระดับเงินเดือน เงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพตามสถานภาพและสามารถหาปัจจัยอื่นที่สำคัญต่อการดำรงชีวิตทำให้บุคคลไม่ต้องไปทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงาน มีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้ที่ได้รับเงินเดือนสูงจึงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่เงินเดือนต่ำ

1.5 เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปกติที่มีความเหมาะสมกับปริมาณงานและลักษณะของงาน โดยที่ไม่ต้องทำงานนอกเวลา จะสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพราะเกี่ยวกับการพักผ่อนและการสังสรรค์กับผู้อื่นด้วย

1.6 ประสบการณ์ ประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจงานของบุคคลที่ทำงานนานจนมีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้นทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ

1.7 จำนวนสมาชิก ในความรับผิดชอบของงานที่ต้องการผู้มีความรู้ความสามารถหลาย ๆ ด้านมาทำงานร่วมกันจะต้องมีสมาชิกที่มีทักษะในงานหลายด้านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและสามารถทำงานร่วมกันจนนำไปสู่ความสำเร็จกลุ่มที่ทำงานด้วยกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.8 เชว่นปัญหา ความเกี่ยวข้องกับระหว่างเชว่นปัญญากับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับสถานการณ์และลักษณะงานที่ทำพบว่างานที่มีลักษณะเป็นงานประจำทำให้เกิดความเบื่อหน่ายได้ง่าย และมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน เพราะเป็นงานที่ทำหาย และไม่เหมาะสมกับความสามารถของตน

1.9 บุคลิกภาพ ปัญหาเรื่องบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นอยู่ที่เครื่องมือวัด บุคลิกภาพและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เนื่องจากบางครั้งเครื่องมือนี้มีความไม่เที่ยงตรงทำให้เกิดความคลาดเคลื่อน และในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกันสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันด้วย

1.10 แรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจเป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคล โดยเฉพาะแรงจูงใจจากปัจจัยของตัวผู้ทำงานเองก็จะสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.11 ความสนใจในงาน บุคคลที่ได้ปฏิบัติงานในงานที่ตนเองชอบและตรงกับความรู้ความสามารถจะมีความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่า บุคคลที่ไม่มีความสนใจในงาน

## 2. ปัจจัยด้านงาน

2.1 ลักษณะงาน ได้แก่ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางานการที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่าเป็นงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ และเกิดความผูกพันต่องาน

2.2 ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในงานที่ทำมักจะต้องพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะของงานความรับผิดชอบ เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมจึงจะเกิดความพึงพอใจในงาน

2.3 ฐานะทางวิชาชีพฐานะทางอาชีพต้องพิจารณาควบคู่ไปกับความอิสระและสภาพภูมิอากาศประกอบด้วยนอกจากจะขึ้นอยู่กับตัวบุคคลแล้วแต่ละหน่วยงานยังให้ความสำคัญของฐานะทางอาชีพที่แตกต่างกันระยะเวลาที่ผ่านไปความคิดเห็นเกี่ยวกับฐานะทางวิชาชีพก็เปลี่ยนไปด้วย

2.4 ขนาดของหน่วยงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีขนาดเล็กจะดีกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ เนื่องจากพนักงานในหน่วยงานขนาดเล็กจะมีโอกาสได้พบปะและทำความคุ้นเคยกันง่ายกว่า ขนาดใหญ่ทำให้พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน มีการช่วยเหลือกันทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.5 ระยะทางในการเดินทางไปทำงานการที่บ้านอยู่ไกลจากที่ทำงานการเดินทางไม่สะดวกต้องใช้เวลาในการเดินทางนาน เกิดความเหน็ดเหนื่อยในการเดินทางและรถติด หรือการทำงานในต่างจังหวัดซึ่งไม่ใช่ภูมิลำเนาของตน เกิดปัญหาความเป็นอยู่ สภาพท้องถิ่น และการปรับตัว มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.6 สภาพภูมิศาสตร์ในแต่ละท้องถิ่น แต่ละพื้นที่ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความใกล้ชิดระหว่างคนงานในเมืองเล็กมีมากกว่าในเมืองใหญ่ ทำให้เกิดความอบอุ่นและมีความสัมพันธ์กัน คนงานในเมืองเล็กจึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าคนงานในเมืองใหญ่

2.7 โครงสร้างของงาน หมายถึง เป้าหมายของงาน รายละเอียดของงานตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ที่มีความชัดเจนสามารถอธิบายให้ทุกคนเข้าใจว่าโครงสร้างคืออะไร และดำเนินการอย่างไร

### 3. ปัจจัยด้านการจัดการ

3.1 ความมั่นคงในงาน จากการสำรวจโดยการสอบถามเกี่ยวกับความต้องการความมั่นคงของงานพบว่าร้อยละ 80 ต้องการงานที่มีความมั่นคง พนักงานของบริษัทและโรงงานต้องการจะอยู่ทำงานจนถึงวัยเกษียณความมั่นคงในงานถือเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะในวัยที่พ้นจากการทำงานแล้วและเป็นความต้องการของพนักงาน ได้แก่ความสนใจในงานที่ตนเองชอบและถนัดไม่ทำงานที่หนักและมากจนเกินไป งานที่ทำให้เกิดความก้าวหน้า และการได้รับรางวัลตอบแทนจากความตั้งใจทำงาน

3.2 รายรับ รายรับที่ดีของพนักงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ การสำรวจส่วนใหญ่พบว่า รายรับมาทีหลังความมั่นคงในการทำงาน ลักษณะของงานและความก้าวหน้าของงาน แต่ในสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน ที่มีค่าครองชีพสูง รายรับอาจจะเป็นความสำคัญอันดับแรก

3.3 ผลประโยชน์การได้รับผลประโยชน์เป็นสิ่งชดเชยและสร้างความพึงพอใจในงานได้ แต่จากการศึกษาซึ่งก็พบเช่นเดียวกับรายรับ พนักงานบางส่วนอาจให้ความสนใญ่น้อยกว่าความมั่นคงในงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการจ่ายค่ารักษาพยาบาลค่าเล่าเรียนบุตรค่าประกันสังคม และประกันชีวิตต่างๆ ถูกจัดอยู่ในด้านความมั่นคงและสวัสดิการในการทำงาน

3.4 โอกาสก้าวหน้า โอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงานมีความสำคัญสำหรับอาชีพหลายอาชีพ คนสูงวัยจะให้ความสนใญ่กับโอกาสก้าวหน้าในงานน้อยกว่า คนที่อ่อนวัยอาจเป็นเพราะว่าคนสูงวัยได้ผ่าน โอกาสความก้าวหน้ามาแล้ว

3.5 อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่อำนาจที่หน่วยงานมอบให้ตามตำแหน่งเพื่อควบคุมสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานที่มอบหมายให้สำเร็จ อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่จึงมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3.6 สภาพการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกัน มากมายเรื่องสภาพการทำงานและสถานการณ์มีพนักงานที่ทำงานให้สำนักงานที่ให้ความสำคัญกับสภาพการทำงานความพอใจในการทำงานมาจากสาเหตุของสภาพในที่ทำงาน

3.7 เพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้คนเรามีความสุขในที่ทำงานสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนจึงเป็นความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3.8 ความรับผิดชอบงานความพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบร่วมกับปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุประสบการณ์เงินเดือน และตำแหน่งงานที่ทำด้วย

3.9 การนิเทศงานการนิเทศงานคือการชี้แนะในการทำงานจากหน่วยงานดั่งนั้น ความรู้สึกต่อผู้นิเทศก็มักจะเน้นความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงานและองค์กร

3.10 การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา พนักงานมีความต้องการที่จะรู้ว่า การทำงานของตนเป็นอย่างไร จะปรับปรุงการทำงานของตนเองอย่างไรข่าวสารจากบริษัท หน่วยงานต่าง ๆ จึงมีความหมายและความสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงานว่างานของตนจะก้าวหน้าต่อไปหรือไม่ ซึ่งพนักงานมักจะได้ข่าวของหน่วยงานน้อยกว่าที่ต้องการ

3.11 ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร พนักงานที่ชื่นชมความสามารถและความตั้งใจของผู้บริหารที่มีต่อหน่วยงาน รวมทั้งมีความศรัทธาในตัวผู้บริหาร เป็นผลทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3.12 ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน การมีความสัมพันธ์ที่ดีการให้คำปรึกษาคำแนะนำ ความช่วยเหลือและรับผิดชอบในงานที่มอบหมายจากผู้บริหาร ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

เบเวอร์รีวอน ฮาร์เลอร์กิลเมอร์ (1971, p.131) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เอื้อต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 7 ประการ คือ

1. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the Job) การได้ทำงานที่ตนชอบ มีความชำนาญ และตรงกับความรู้ความสามารถ

2. ความมั่นคงในงาน (Security) ได้แก่ นโยบายมีหลักประกันความมั่นคงในการทำงาน ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่

3. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ งานที่รับผิดชอบ มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรม

4. หน่วยงานและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ความภูมิใจต่อหน่วยงาน หน่วยงานได้รับการยอมรับจากสังคม ความมีชื่อเสียง การดำเนินงานของหน่วยงานและระบบการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ค่าจ้าง (Wages) เงินเดือน ค่าตอบแทน และรายได้ที่จ่ายเป็นพิเศษ ซึ่งหน่วยงานให้แก่ผู้ทำงาน

6. การนิเทศงาน (Supervision) ได้แก่ ความสามารถในการนิเทศงานของผู้บังคับบัญชา เทคนิค วิธีการ ที่ทำให้เกิดการรับรู้ความเข้าใจ และความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา

7. ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of the Job) การทำงานร่วมกับบุคคลอื่นและมีสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

สมยศ นาวิการ (2538, หน้า 221-223) กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน คือ

1. ลักษณะงานลักษณะของงานที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานมีอยู่
- 2 ลักษณะ คือ การควบคุมวิธีการดำเนินงาน และความหมายของงาน
  - 2.1 ผลตอบแทน ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง มีความสำคัญต่อความพึงพอใจมาก เพราะผลการตอบแทนสามารถใช้ตอบสนองความต้องการของคนได้
  - 2.2 การเลื่อนตำแหน่งการเลื่อนตำแหน่งจะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความท้าทายการเลื่อนตำแหน่งจะทำให้ความรับผิดชอบและผลตอบแทนสูงขึ้น
  - 2.3 การบังคับบัญชาการบังคับบัญชาที่มุ่งคน และการมีส่วนร่วมเป็นตัวสร้างความพึงพอใจในการทำงาน
  - 2.4 กลุ่มงาน ได้แก่การร่วมมือและการมีสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิกในกลุ่มงาน
  - 2.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่อุณหภูมิบรรยากาศ แสงสว่าง เสียงเครื่องมืออุปกรณ์รวมทั้งเครื่องอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมและเพียงพอ

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2533, หน้า 124-125) กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจไว้ดังนี้

1. ผลสัมฤทธิ์ของงาน (Achievement) พนักงานส่วนใหญ่มีความต้องการความสำเร็จในการทำงาน และพอใจในการมีส่วนช่วยในความสำเร็จของบริษัทถ้าผู้บริหารยอมรับในความต้องการข้อนี้ย่อมเกิดการสนับสนุนให้บุคคลได้มีโอกาสประสบความสำเร็จในการทำตามศักยภาพของแต่ละบุคคล
  - 1.1 การยอมรับ (Recognition) ความรู้ความสามารถในการทำงานของแต่ละบุคคลย่อมมีความแตกต่างกัน ดังนั้น ถ้าผู้บริหารแสดงออกถึงพฤติกรรมการยอมรับในความคิดและความสามารถของบุคคลเช่น การยกย่องชมเชย หรือการให้ข้อเสนอแนะที่เหมาะสมจะมีส่วนช่วยจูงใจในการทำงานได้มาก
  - 1.2 ความก้าวหน้า (Advancement) ความก้าวหน้าในการทำงานช่วยสร้างความท้าทาย ทำให้บุคคลมีความตั้งใจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้บุคคลนั้น มีโอกาสพัฒนาทักษะทำงานอยู่เสมอ
  - 1.3 ความสนใจ (Interest) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่เสริมสร้างทักษะในการทำงานที่เขาให้ความสนใจถือเป็นการจูงใจที่ดีวิธีหนึ่ง
  - 1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) บุคคลที่มีความรู้ความสามารถมาก และมีทักษะในการทำงานเป็นอย่างดีชอบการทำงานที่มีความเป็นอิสระรับผิดชอบงานด้วยตนเองไม่ชอบการถูกบังคับจากผู้บริหาร

6. การมีส่วนร่วมในการทำงาน (Participation) การเปิดโอกาสให้บุคคลได้มีส่วนร่วมกันทำงานมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการแสดงความคิดเห็น เสนอแนะวิธีแก้ไขปัญหาในการดำเนินงาน และมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย จะสร้างให้เกิดความผูกพันกับหน่วยงานหรือบริษัทการมีส่วนร่วมในการทำงานนี้จะจูงใจบุคคลให้เกิดการยอมรับในความสามารถซึ่งกันและกันและมีโอกาสพัฒนาไปสู่ระบบการทำงานเป็นทีมด้วย

### ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

สิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545, หน้า 248-250) กล่าวถึง ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ว่าเป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีการกล่าวขวัญกันอย่างแพร่หลายมาสโลว์มองความต้องการของมนุษย์เป็นลักษณะลำดับขั้นจากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุดและสรุปว่า เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองจะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไปลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์มีการเรียงลำดับขั้นความต้องการที่อยู่ในระดับขั้นต่ำสุด จะต้องได้รับความพึงพอใจเสียก่อนบุคคลจึงจะสามารถผ่านพ้นไปสู่ความต้องการที่อยู่ในขั้นสูงขึ้นตามลำดับ



### ภาพประกอบที่ 2.2 ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

ที่มา : Maslow (1970)

จากภาพประกอบที่ 2.2 แสดงลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ออกเป็น 5 ระดับดังนี้ ความต้องการของร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร น้ำ ความอบอุ่น ที่อยู่อาศัยยารักษาโรคการนอน และการพักผ่อน มาสโลว์ได้กำหนด

ตำแหน่งซึ่งความต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนองไปยังระดับที่มีความจำเป็นเพื่อให้ชีวิตอยู่รอด และความต้องการอื่นจะกระตุ้นบุคคลต่อไป

ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or Safety Needs) ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระจากอันตรายทางกายและความกลัวต่อการสูญเสียงาน ทรัพย์สินอาหารหรือที่อยู่อาศัย

ความต้องการการยอมรับหรือความผูกพัน (Affiliation or Acceptance Needs) เนื่องจากบุคคลอยู่ในสังคมจะต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น

ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) ตามทฤษฎีมาสโลว์เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการการยอมรับแล้วจะต้องการการยกย่องจากตัวเองและจากบุคคลอื่นความต้องการนี้เป็นการพึงพอใจในอำนาจความภาคภูมิใจสถานะและความเชื่อมั่นในตนเอง

ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Need for Self-Actualization) มาสโลว์ คำนึงว่าความต้องการในระดับสูงสุดเป็นความปรารถนาที่จะสามารถประสบความสำเร็จเพื่อที่จะมีศักยภาพและบรรลุความสำเร็จในสิ่งใดสิ่งหนึ่งในระดับสูงสุด

### **ทฤษฎีอีอาร์จีของแอลเดอเฟอร์ (Alderfer's ERG Theory)**

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2544, หน้า 119-122) กล่าวถึงทฤษฎีอีอาร์จีโดย Clayton Alderfer ได้เสนอทฤษฎีการจูงใจที่เกี่ยวกับความต้องการซึ่งคล้ายกับทฤษฎีของมาสโลว์แต่จัดระดับความต้องการใหม่ให้เหลือเพียง 3 ระดับซึ่งแทนด้วยอักษรย่อดังนี้

ความต้องการเพื่อการคงอยู่ (E = Existence Needs) ซึ่งเป็นความต้องการตอบสนองด้วยปัจจัยทางวัตถุจึงมีความคล้ายกับความต้องการระดับที่ 1 และที่ 2 ของมาสโลว์ที่เป็นความต้องการทางร่างกายกับความต้องการความมั่นคงปลอดภัยซึ่งการตอบสนองด้วยเงื่อนไขที่เป็นวัตถุเช่น อาหารที่อยู่อาศัยเงินค่าจ้างและความปลอดภัยในการทำงาน

ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (R = Relatedness Needs) ซึ่งเป็นความต้องการที่สามารถตอบสนองได้ด้วยการสื่อสารอย่างเปิดเผยและการได้แลกเปลี่ยนความคิดและความรู้สึกกับสมาชิกคนอื่น ในองค์กรจึงเป็นระดับความต้องการที่ใกล้เคียงกับความต้องการเป็นสมาชิกของสังคมและบางส่วนของขั้นความต้องการได้รับการยกย่องนับถือตามทฤษฎีของมาสโลว์แต่แอลเดอเฟอร์เน้นการตอบสนองความต้องการด้านความสัมพันธ์ด้วยการปฏิสัมพันธ์อย่างเปิดเผยถูกต้องและซื่อสัตย์ต่อกัน มากกว่าดูที่ความถูกต้องซึ่งให้ความสำคัญน้อยกว่า

ความต้องการด้านความงอกงาม (G = Growth Needs) เป็นความต้องการส่วนบุคคลในการได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะของตนเพื่อทำงานอย่างเต็มศักยภาพที่มีอยู่รวมทั้งได้มีโอกาสใช้ความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ได้อย่างเต็มที่ความต้องการด้านความงอกงามตาม



ทฤษฎีนี้จึงสอดคล้องกับทฤษฎีของมาสโลว์ในประเด็นที่เกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จตั้งใจปรารถนากับบางส่วนของความต้องการได้รับการยกย่องนับถือในแง่การได้รับความสำเร็จและได้รับศรัทธา

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg 1959 ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) กมลพร กัลยาณมิตร (2559, หน้า 179 -182) ได้มีการพัฒนาโดยเฟรเดริก เฮร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ในปี ค.ศ. 1950-1959 และในช่วงแรกของ ปี ค.ศ. 1960 - 1969 ซึ่งเสนอแนะว่าความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วย 2 แนวคิด คือ แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ (Satisfaction) ไปยังความไม่พึงพอใจ (No Satisfaction) และการได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และแนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ไปยังการไม่มีความไม่พึงพอใจ (No dissatisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) หรือกล่าวได้ว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย (1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และ (2) ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors or Motivators) เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของบุคคลากรที่มีอิทธิพลในการสร้าง ความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรงเป็นกลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจ และเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) คือ การที่สามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุกลงไปได้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นและเมื่องานสำเร็จก็เกิดความรู้สึกพอใจในความสำเร็จนั้น ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติตามเป้าหมายที่คาดไว้ การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานของตนเองได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

1.2 การได้รับการยอมรับ (Recognition) คือ การได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้างหรือได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ รวมทั้งการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ได้แก่ การยกย่องชมเชยภายในองค์กร ความภาคภูมิใจในอาชีพการได้รับการยอมรับจากองค์กร การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพ เป็นต้น

1.3 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หรือโอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of Growth) การมีโอกาสดำเนินงานขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสดำเนินการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือการได้รับการฝึกอบรม เป็นต้น

1.4 ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself) คือ ความน่าสนใจของงาน ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความสำคัญ มีคุณค่า เป็นงานที่ใช้ความคิด มีความท้าทายความสามารถในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่ได้ศึกษามา เป็นต้น

1.5 ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การได้มีโอกาสได้รับมอบหมายงานหรือมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมายไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงานการได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบและได้รับมอบหมายงานสำคัญ เป็นต้น

2. ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง แต่เป็นสิ่งที่สกดกั้นไม่ให้บุคลากรเกิดความไม่พอใจและไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นต้องได้รับการสนองตอบเพราะหากไม่ได้รับการตอบสนองหรือได้รับไม่เพียงพอจะส่งผลต่อบุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานอย่างไรก็ตามหากมีปัจจัยเหล่านี้เกิดขึ้นแล้วจะช่วยทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้นประกอบด้วยปัจจัย 10 ด้าน ได้แก่

2.1 นโยบายและการบริหารขององค์การ (Company Policy and Administration) คือ การจัดการและการบริหารงานขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ ได้แก่ นโยบาย การควบคุม ดูแล ระบบขั้นตอนของหน่วยงาน ข้อบังคับ วิธีการทำงาน การจัดการ วิธีการบริหารงานขององค์การ มีการแบ่งงานไม่ซับซ้อน มีความเป็นธรรม มีการเขียนนโยบายที่ชัดเจน และมีการแข่งขันนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง

2.2 การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) คือ ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างานความยุติธรรมในการแบ่งและกระจายงานของผู้บังคับบัญชาความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน การให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งงาน การมอบหมายงาน มีความชัดเจน วิธีการดูแลควบคุมการปฏิบัติงาน การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา การสอนงานและความยุติธรรมในการมอบหมายงาน เป็นต้น

2.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Interpersonal Relations with Supervision) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน

2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันมีความ

เข้าใจซึ่งกันและกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Subordinators) หมายถึงการติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือและการได้รับความช่วยเหลือจากผู้ใต้บังคับบัญชา

2.6 ตำแหน่งงาน (Status) คือ อาชีพนั้น ๆ ต้องเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี มีความสำคัญของงานต่อองค์กร เป็นต้น

2.7 ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของหน้าที่การงาน ความมั่นคง ภาพพจน์ ชื่อเสียง หรือขนาดขององค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

2.8 ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) คือ ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงานหรือหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบันความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน

2.9 สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำงาน เช่น ห้องทำงาน เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ การระบายอากาศ กลิ่น บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อผู้ทำงานและเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน

2.10 ค่าตอบแทน (Compensations) และสวัสดิการ (Welfares) คือ ผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่บุคลากรสำหรับการทำงานให้องค์กร ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของเงินเดือน ค่าจ้าง รวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานให้เหมาะสม การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างเป็นธรรมเป็นที่พอใจของบุคลากรนอกจากนี้ ยังรวมถึงรางวัลที่ให้กับบุคลากรที่เป็นผลมาจากการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กร หรือเป็นผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่งซึ่งบุคลากรได้รับเพิ่มเติม นอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพและการประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อน หรือพักร้อน เงินช่วยค่าครองชีพ เงินโบนัส เป็นต้น

Harrington Emerson (ไวโรจน์ ศรีเหรียญ, 2558) ได้นำเอาวิธีการจัดการแบบวิทยาศาสตร์มาบริหารงาน คือ การบริหารตามหลักวิทยาศาสตร์นั้น จะต้องมีการค้นพบและทดลองเป็นอย่างดีว่า วิธีการนั้นได้ผลจริง เมื่อประเมินผล สามารถบอกได้ว่า อะไรเกิดขึ้น เกิดขึ้นได้อย่างไร เมื่อไหร่ จึงนำเอาข้อมูลเหล่านั้น มากำหนดเป็นหลักการบริหารใช้เพื่อปรับปรุงการจัดการกับประสิทธิภาพของคนโครงสร้างและเป้าหมายขององค์กร เพื่อผลตอบแทนที่สมเหตุสมผล

## 2.4 บริบทของนายทหารประทวนกรมพลธิการทหารบก

### ประวัติกรมพลธิการทหารบก

ในสมัยโบราณ มีการจัดการปกครองและบริหารบ้านเมืองแบ่งออกเป็น 4 สาขา ซึ่งเรียกกันว่า "จตุสดมภ์" ประกอบด้วย เวียง วัง คลัง และนา สำหรับงานที่เกี่ยวกับการป้องกันประเทศ จะเป็นหน้าที่ของ เวียง ซึ่งได้รวมเอากิจการด้านการส่งกำลังบำรุงเข้าไว้ด้วย ใช้ชื่อว่า "แผนกขี้ฉาง" และต่อมาได้มีการเปลี่ยนชื่อเป็น "ขกกระบัตร" และ "เกียกกาย" ตามลำดับการจัดหน่วยทางการส่งกำลังบำรุง ซึ่งถือเป็นพันธกิจ ของกรมพลธิการทหารบก ได้วิวัฒนาการมาโดยลำดับบางยุคบางสมัยก็จัดรวมอยู่กับส่วนราชการอื่น ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้ต้นรัชกาลที่ 5 แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ ได้มีการปรับปรุงการจัดกองทัพตามแบบอย่างของต่างประเทศแถบภาคพื้นยุโรป โดยมีพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ฯ ทรงเป็นจอมทัพ และได้จัดแบ่งกองทัพออกเป็น กองทัพในกรุงกับกองทัพหัวเมือง สำหรับกองทัพในกรุงแบ่งออกเป็น 2 ฝ่ายคือ ฝ่ายทหารบกและฝ่ายทหารเรือส่วนกองทัพหัวเมืองแบ่งออกเป็น 3 ฝ่าย คือ กองทัพหัวเมืองฝ่ายเหนือกองทัพหัวเมืองฝ่ายใต้ และกองทัพหัวเมืองฝ่ายทะเล ในการจัดกองทัพครั้งนี้ไม่มีหลักฐานที่ค้นพบว่ามีจัดการเกี่ยวกับการส่งกำลังบำรุงไว้อย่างไร พ.ศ. 2430 ได้มีการเปลี่ยนแปลงการจัดกองทัพในกรุงโดยเริ่มมีการจัดฝ่ายอำนวยการขึ้น ประกอบด้วย ฝ่ายบริการ และฝ่ายการเงิน กองทัพในกรุงมี "สมเด็จพระบรมโอรสาธิราช สยามมกุฎราชกุมาร" เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายบริการมี "เจ้าพนักงานใหญ่ ผู้บัญชาการยุทธภัณฑ์" เป็นผู้บังคับบัญชา และฝ่ายการเงินมี "เจ้าพนักงานใหญ่ ผู้บัญชาการใช้จ่าย" เป็นผู้บังคับบัญชา จึงนับได้ว่างานสายพลธิการ ได้เริ่มขึ้นซึ่งมีหลักฐาน ตั้งแต่ปี 2430 เป็นต้นมา

พ.ศ. 2433 มีการจัดตั้งกระทรวงยุทธนาธิการ แบ่งกิจการออกเป็น 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายทหาร และฝ่ายพลเรือน สำหรับฝ่ายทหารแบ่งออกเป็น 2 กรม คือ กรมทหารบก และกรมทหารเรือ

พ.ศ. 2435 ได้มี พ.ร.บ. การจัดตั้งกรมยุทธนาธิการ โดยกำหนด ส่วนราชการ ที่มีหน้าที่ในการส่งกำลังบำรุงได้ 2 ส่วนคือ กรมขกกระบัตรมีหน้าที่จัดการ เกี่ยวกับโรงทหาร ป้อมกิจการทหารบก การสืบข่าวการยุทธนาภัณฑ์ มีหน้าที่เกี่ยวกับ ภาชนะ เครื่องแต่งกาย ศาสตราภัณฑ์ และยุทธภัณฑ์ เป็นต้น

พ.ศ. 2437 - 2444 ประเทศฝรั่งเศสได้ขยายอาณานิคม เข้ายึดครองประเทศเพื่อนบ้านของไทย จึงทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ในกองทัพคือได้มีการจัดวางกำลังทหารไว้ตามพื้นที่ต่าง ๆ ซึ่งมีความสำคัญ เช่น มีการจัดหน่วยส่วนภูมิภาคและกำลังรบ ได้แก่กรมบัญชาการทหารบก มณฑลราชบุรี กรมบัญชาการทหารบกมณฑลนครราชสีมา เป็นต้น ส่วนทางด้านการศึกษา ได้จัดหน่วยกรมเสนาธิการทหารบก และฝ่ายยุทธบริการและกิจการพาหนะ คือ กรมขกกระบัตรทหารบก

พ.ศ. 2444 ได้มีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ของกรมยกกระบัตรใหม่โดยให้มีหน้าที่ ในการตรวจตรา สรรพการ เบิกจ่ายสิ่งของ เงินทอง เครื่องสรรพยุท ขุทธรภัณฑ์และเสื้อผ้าพ.ศ. 2448 ได้มีการจัดตั้ง กรมเกียกกายทหารบก ขึ้นตรงต่อกรมยุทธนาธิการโดยรวมเอากิจการสัสดี ไว้ในกรมเกียกกายทหารบกด้วย

พ.ศ. 2469 กระทรวงกลาโหม ได้ออกคำสั่งยุบเลิก กรมยกกระบัตรทหารบก กรมเกียกกายทหารบก และกรมสรรพยุท พร้อมทั้งจัดตั้ง "กรมพลาธิการทหารบก" เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2470 มีหน้าที่ จัดซื้อ สร้างซ่อมอาวุธ เก็บรักษาและจ่ายสิ่งของ โดยมีหน้าที่ขึ้นตรง 4 หน่วยคือ กรมช่างแสง ทหารบก กรมช่างขุทธรภัณฑ์ทหารบก กรมยกกระบัตรทหารบก และกรมโยธาธิการทหารบก

พ.ศ. 2495 ได้มีการปรับปรุงการจัดหน่วย กรมพลาธิการทหารบกขึ้นใหม่ โดยเอาแบบอย่าง จากการจัดของ กองทัพอเมริกาหลังจากนั้นก็ยังมีการปรับปรุงการจัดของ กรมพลาธิการทหารบก อีกหลายครั้ง จนถึงปัจจุบัน กรมพลาธิการทหารบก ได้มีการจัด โดยใช้ อัตราเฉพาะกิจ หมายเลข 3500 มีหน่วยขึ้นตรง 20 หน่วย

#### ภารกิจ กรมพลาธิการทหารบก

กรมพลาธิการทหารบก มีหน้าที่ วางแผน อำนวยการ ประสานงาน แนะนำ กำกับ การดำเนินการ วิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับการผลิต การจัดหา การส่งกำลัง การซ่อมบำรุง และการบริการ กำหนดหลักนิยมและทำตำรา ตลอดจนการฝึกและศึกษา ทั้งนี้ เกี่ยวกับกิจการและสิ่งอุปกรณ์ของเหล่าทหารพลาธิการ มีเจ้ากรมพลาธิการทหารบก เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

#### วิสัยทัศน์ กรมพลาธิการทหารบก

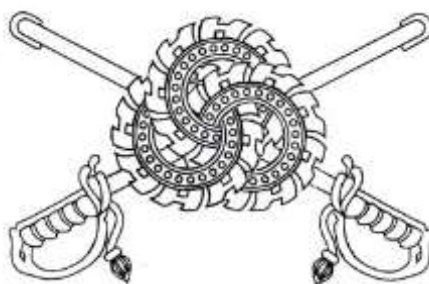
กรมพลาธิการทหารบก เป็นหน่วยงานที่มีความก้าวหน้าและเชี่ยวชาญด้านการจัดซื้อ จัดจ้าง การส่งกำลังบำรุงและบริการที่มีประสิทธิภาพ เสริมสร้างศักยภาพกำลังพล เพื่อพัฒนากิจการสายพลาธิการ ไปสู่ความเป็นเลิศ พร้อมด้วยการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม



ภาพประกอบที่ 2.3 เครื่องหมาย กรมพลาธิการทหารบก

ที่มา : <http://qmrta.net/web/m2.html>

เป็นรูปพระมหาลักขเทวราชประทับบนแท่น หัตถ์ซ้ายเบื้องบนถือคัมภีร์พระเวทย์ เบื้องล่างถือคนโท หัตถ์ขวาเบื้องบนถือช้อน เบื้องล่างถือลูกประคำ หมายถึงผู้มีภารกิจในการผลิตหรือจัดหาสิ่งอุปกรณ์แก่กองทัพด้านข้างมีช่อกนก บรรจุอยู่ภายในวงกลม ที่ขอบวงกลมเบื้องบนมีชื่อกรมพลธิการทหารบก เบื้องล่างมีอักษรภาษาอังกฤษว่า QUARTERMASTER DEPARTMENT ROYAL THAI ARMY (ไม่จำกัดสีและขนาด)หลักฐาน ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 87 ตอนที่ 77 ลง 18 ส.ค.13 หน้า 564



ภาพประกอบที่ 2.4 เครื่องหมายเหล่าทหารพลธิการ

ที่มา : <http://qmrta.net/web/m2.html>

ความหมาย เครื่องหมายเหล่าทหารพลธิการ เครื่องหมายเหล่าทหารพลธิการ คือ จักร 3 จักร และกระบี่ไขว้จักร เป็นอาวุธของพระนารายณ์ในนิยายของศาสนาพราหมณ์ในการปราบปรามศัตรู เปรียบดัง ผบ.ทบ. มีจักรเป็นอาวุธในมือ และสามารถใช้ในการทำงานให้บรรลุภารกิจกระบี่ไขว้ เป็นเครื่องหมายแสดงถึงความเด็ดขาด อำนาจสั่งการที่แต่เดิมพระมหากษัตริย์เป็นผู้ทรงมอบให้นายทหารทุกคนสามารถที่จะสั่งการตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบ เป็นอาวุธของพระนารายณ์ในนิยายของศาสนาพราหมณ์ในการปราบปรามศัตรู เปรียบดัง ผบ.ทบ. มีจักรเป็นอาวุธในมือ และสามารถใช้ในการทำงานให้บรรลุภารกิจจักร 3 จักร เป็นเครื่องหมายและสัญลักษณ์ของทหารเหล่าพลธิการตามความหมาย ดังนี้

จักรที่ 1 หมายถึง อาหารการกินทั้งหมดในกองทัพ (สป.1)

จักรที่ 2 หมายถึง เครื่องแต่งกายและเครื่องประกอบเครื่องแต่งกายทั้งหมดในกองทัพ (สป.2-4)

จักรที่ 3 หมายถึง น้ำมันเชื้อเพลิงและน้ำมันอุปกรณ์ที่ใช้เติมยานพาหนะทั้งรถยนต์ รถถัง และ เครื่องบินในกองทัพ ( สป.3)

จักร 3 จักร ที่เกาะเกี่ยวกันอยู่ หมายถึง การทำงานที่มีความสัมพันธ์คล้าย ๆ กับเฟืองที่หมุนไปข้างหน้าเรื่อย ๆ เพื่อสนับสนุนกองทัพบกให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เครื่องหมายประดับเครื่องแต่งกายเหล่าทหารพลธิการ ประกอบด้วย กระบี่ไขว้ประกบกับจักร 3 จักร นั่นก็

หมายถึงผู้บังคับบัญชาชั้นสูงมีอำนาจหน้าที่เป็นผู้ใช้เหล่าทหารพลาธิการให้มีประสิทธิภาพให้มีความสัมพันธ์คล้าย ๆ กับเฟืองที่หมุนไปข้างหน้าเรื่อย ๆ เพื่อสนับสนุนกองทัพภักให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้นั้นเองหลักฐาน ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 87 ตอนที่ 77 ลง 18 ส.ค. 13 หน้า 564

## 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศุภกิจ ปัญญารัตนะ (2562) ปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนพลาสติกยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมดับบลิวเอชเอ อีสเทิร์นซีบอร์ด 1 จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.45$ , S.D. = 0.47) 2) ปัจจัยเชิงจิต ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ( $\beta = 0.28$ ) ด้านฝึกอบรมพัฒนา ( $\beta = 0.22$ ) ด้านโอกาสในการก้าวหน้า ( $\beta = 0.17$ ) และปัจจัยธำรงรักษา ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ( $\beta = 0.23$ ) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $\beta = 0.20$ ) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\beta = 0.15$ ) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ( $\beta = 0.13$ ) ด้านนโยบายและการบริหาร ( $\beta = 0.10$ ) พบว่ามีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัญญาพร ฐิติพงศ์ (2559) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ผลการวิจัยพบว่า 1. ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 26-30 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี ส่วนมากเป็นระดับพนักงาน ประสบการณ์ตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป รายได้เฉลี่ย 12,001-20,000 บาท โดยรู้จักบริษัทจากเพื่อนแนะนำ และมีปัญหา/อุปสรรคในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับสูง 3. ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่ประสิทธิภาพมากที่สุดคือ ด้านเวลา รองลงมาเป็นด้านปริมาณงาน ถัดไปเป็นด้านค่าใช้จ่าย และสุดท้าย ด้านคุณภาพงาน ตามลำดับ

ชรัลชิตา ชินคำ (2560) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดอุตรธานี ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างประมาณร้อยละ 70.8 เป็นเพศหญิง อายุอยู่ในช่วง 35-40 ปี ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระดับตำแหน่ง 4-5 มากที่สุด ส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบบัญชีคอมพิวเตอร์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ด้านเวลา ด้านปริมาณ

งาน และด้านคุณภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี ที่มีสถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกัน พบว่า เพศ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นบุคลากรที่มี อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระดับตำแหน่ง 6-7 และ 20,001-30,000 บาทมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยกว่ากลุ่มอื่น ๆ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากไปหาน้อย พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นแรงจูงใจมากที่สุด อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน นโยบายการบริหารงาน ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ รายได้และสวัสดิการ ความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน และ โอกาสและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ ได้แก่ นโยบายการบริหารงาน รายได้และสวัสดิการ ความรับผิดชอบ และความสำเร็จในการทำงาน

ฉัตรวัตร เป็งวันปลูก (2560) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 25-34 ปี คิดเป็นร้อยละ 61.10 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 50.90 วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 85.00 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 37.20 ระยะเวลาปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปีคิดเป็นร้อยละ 42.90 ชั้นยศสิบเอกคิดเป็นร้อยละ 22.12 และมีตำแหน่งงานหัวหน้ะคิดเป็นร้อยละ 30.53 จากการศึกษาผู้วิจัยได้ตัวแบบเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจำนวน 1 ด้าน คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในประเด็นลักษณะงานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถสูงสุด ปัจจัยค่าจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจำนวน 4 ด้าน คือ 1) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีระดับความคิดเห็นในประเด็นการได้รับการสนับสนุนในทุกๆด้านจากผู้บังคับบัญชาสูงสุด 2) ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน มีระดับความคิดเห็นในประเด็นความเชื่อมั่น ต่ออนาคตขององค์กรสูงสุด 3) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร มีระดับความคิดเห็นในประเด็นความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้สูงสุด และ 4) ปัจจัย



ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีระดับความคิดเห็นในประเด็นงานที่ได้รับมอบหมายส่งผลต่อการดำเนินชีวิตสูงสุด

สุพัฒน์ ปิ่นหอม (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานวิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยค้ำจุน และ ปัจจัยด้านความพึงพอใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ในขณะที่ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ด้านปัจจัยเชิงใจ และปัจจัยด้านความพึงพอใจตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และค่าใช้จ่ายในการวิจัยครั้งนี้ได้เสนอแนะแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านปัจจัยเชิงใจ จะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในเรื่อง พยายามหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นเสมอ และความมุ่งมั่น พยายามหาวิธีป้องกัน และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และหน่วยงานวิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) ควรใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนและเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเรื่องวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้น รวมถึงส่งเสริมปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านต่อไปเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

## บทที่ 3

### วิธีการดำเนินวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก เพื่อให้ดำเนินการวิจัยมีความถูกต้อง และสามารถนำข้อมูลมาใช้เป็นประโยชน์ในการพัฒนางานวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้วิจัยในครั้งนี้ คือ นายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก จำนวนทั้งสิ้น 566 นาย (กรมพลธิการทหารบก, 2564)

#### 3.1.2 ขนาดของตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ นายทหารประทวนกรมพลธิการทหารบก ซึ่งทราบจำนวนประชากรที่แท้จริง (Actual population) โดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบทราบค่าประชากรจากสูตรของ Taro Yamane (พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2550, หน้า 252) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หรือระดับค่าความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (n) เท่ากับ 235 ตัวอย่าง ใช้สูตรของ W.G. Cochran

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

$N$  = ขนาดประชากรคือ ผู้บริโภคนในเขตกรุงเทพมหานคร

$e$  = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้เท่ากับ 0.05

$$\text{จากสูตร} \quad n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$\text{จะได้} \quad n = \frac{566}{1 + (566 \times 0.05^2)}$$

$$= 234.36$$

จากการแทนค่าสูตรทำให้ได้ขนาดตัวอย่างไม่น้อยกว่า 234.36 ตัวอย่าง แต่ทางผู้วิจัยกำหนดให้มีตัวอย่างทั้งสิ้น 235 ตัวอย่าง

### 3.1.3 การสุ่มตัวอย่าง

ภายหลังจากการกำหนดขนาดตัวอย่าง ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างแบบจับสลากเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดไว้ต่อไป

## 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

### 3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลมีลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด โดยแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระยะเวลาปฏิบัติงาน และระดับชั้นยศ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวนกรมพลธิการทหารบกซึ่งผู้วิจัยใช้มาตรวัดตามแนวของ ลิเคิร์ต (Linkert Rating Scale) โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ระดับมากที่สุด ระดับมาก ระดับปานกลาง ระดับน้อย ระดับน้อยที่สุด ประกอบด้วยประเด็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ 3 ด้าน มีจำนวน 9 ข้อ ดังต่อไปนี้

1. ด้านลักษณะงานจำนวน 3 ข้อ
2. ด้านการยอมรับนับถือ จำนวน 3 ข้อ
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก ซึ่งผู้วิจัยใช้มาตรวัดตามแนวของ ลิเคิร์ต (Linkert Rating Scale) โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ระดับมากที่สุด ระดับมาก ระดับปานกลาง ระดับน้อย ระดับน้อยที่สุด ประกอบด้วยประเด็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงค้ำจุน 9 ด้าน มีจำนวน 26 ข้อ ดังต่อไปนี้

- |                                      |             |
|--------------------------------------|-------------|
| 1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ         | จำนวน 3 ข้อ |
| 2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน  | จำนวน 3 ข้อ |
| 3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา | จำนวน 3 ข้อ |
| 4. ด้านนโยบายและการบริหาร            | จำนวน 3 ข้อ |

- |                             |             |
|-----------------------------|-------------|
| 5. ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ | จำนวน 3 ข้อ |
| 6. ด้านความมั่นคงในงาน      | จำนวน 3 ข้อ |
| 7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา | จำนวน 3 ข้อ |
| 8. ด้านความผูกพันต่อองค์กร  | จำนวน 3 ข้อ |
| 9. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว  | จำนวน 2 ข้อ |

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวนกรมพลาธิการทหารบกซึ่งผู้วิจัยใช้มาตรวัดตามแนวของลิเคิร์ต (Linkert Rating Scale) โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ระดับมากที่สุด ระดับมาก ระดับปานกลาง ระดับน้อย ระดับน้อยที่สุด ประกอบด้วยประเด็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยการตลาด 3 ด้าน มีจำนวน 15 ข้อ ดังต่อไปนี้

- |  |             |
|--|-------------|
| 1. ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในงาน         | จำนวน 5 ข้อ |
| 2. ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด | จำนวน 5 ข้อ |
| 3. ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า        | จำนวน 5 ข้อ |

โดยมีเกณฑ์การแปลผลแบบสอบถามตอนที่ 2 ตอนที่ 3 และตอนที่ 4 ดังนี้

- |             |                    |
|-------------|--------------------|
| 4.51 - 5.00 | เห็นด้วยมากที่สุด  |
| 3.51 - 4.50 | เห็นด้วยมาก        |
| 2.51 - 3.50 | เห็นด้วยปานกลาง    |
| 1.51 - 2.50 | เห็นด้วยน้อย       |
| 1.00 - 1.50 | เห็นด้วยน้อยที่สุด |

### 3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เมื่อได้สร้างแบบสอบถามและได้นำแบบสอบถามไปทำการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Try Out) โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงกับนายทหารประทวน กรมพลาธิการทหารบก จำนวน 30 คน ก่อนเก็บข้อมูลจริง แล้วนำมาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยใช้วิธีของครอนบาชอัลฟา (Cronbach's Alpha.) (อภิสิทธิ์ จันตะณี, 2550, หน้า 87) ได้ค่าความเชื่อมั่น

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นขั้นตอน โดยอาศัยกระบวนการและวิธีการของการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งใช้ความรู้ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมเป็นแนวทางในการสร้างคำถามในแบบสอบถามและผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วมาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1. ทำการแจกแบบสอบถามกับนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก ตามที่ได้กำหนดไว้ในวิธีสุ่มตัวอย่าง โดยให้ตัวอย่างตอบแบบสอบถามได้อย่างอิสระ
2. เก็บรวบรวมข้อมูลและทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ และความสอดคล้องของคำตอบในแบบสอบถามทุกประเด็นและทุกฉบับ
3. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบเรียบร้อยแล้วมาจัดระเบียบข้อมูลเพื่อเตรียมการสำหรับการวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

### 3.4 การใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS และใช้สถิติดังต่อไปนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่
  1. ค่าร้อยละ (Percentages)
  2. ค่าเฉลี่ย (Mean)  $\bar{X}$
  3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
  4. ความถี่ (frequency)
2. การทดสอบสมมติฐานด้วย t-test เพื่อเปรียบเทียบแรงงูใจและปัจจัยค่าจุนของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยได้กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งถ้าค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่านายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก ที่เปรียบเทียบปัจจัยแรงงูใจและปัจจัยค่าจุนของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก ต่างกัน
3. การทดสอบสมมติฐานด้วย One-Way ANOVA : F-test และ LSD. (Least-significant different) เพื่อปัจจัยแรงงูใจและปัจจัยค่าจุนของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก โดยได้กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งถ้าค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่านายทหารประทวนกรมพลธิการทหารบกที่มีปัจจัยแรงงูใจและปัจจัยค่าจุนต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อปัจจัยแรงงูใจและปัจจัยค่าจุนต่อองค์กรของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก ต่างกันและเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure (Least-Significant Different)
4. การทดสอบสมมติฐานเพื่อหาแรงงูใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้จะเสนอข้อมูลที่ได้จากการสำรวจศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก และเพื่อให้การวิจัยเป็นตามวัตถุประสงค์ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัยข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวนกรมพลธิการทหารบกดังนี้ คือ จำนวน 235 นาย ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของตัวอย่าง

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก

4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก

4.5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบกจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4.6 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก

เพื่อความเข้าใจในการแปลความหมาย ผู้วิจัยขอกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับการตัดสินใจ
$S.D.$	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$n$	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
$t$	แทน	ค่าสถิติทดสอบ t-test
$F$	แทน	ค่าสถิติทดสอบ F-test
$SS$	แทน	ผลรวมของความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$Df$	แทน	ค่าระดับชั้น

MS	แทน	ค่าเฉลี่ยยกกำลังสอง
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

#### 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของตัวอย่างของประชากรที่ใช้ คือ นายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก โดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	91	38.70
หญิง	144	61.30
<b>รวม</b>	<b>235</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 61.30 และเพศชาย 91 คน คิดเป็นร้อยละ 38.70

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	45	19.10
25-34ปี	112	47.70
35-44ปี	48	20.40
45-54ปี	30	12.80
<b>รวม</b>	<b>235</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.2 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ 25-34 ปี จำนวน 112คน คิดเป็นร้อยละ 47.70 รองลงมา 35-44 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 20.40 อายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 19.10 และ 45-54 ปี จำนวน 30คน คิดเป็นร้อยละ 12.80 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	155	66.00
สมรส	80	34.00
<b>รวม</b>	<b>235</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.3 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 66.00 รองลงมา สมรส จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 34.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	20	8.50
ปริญญาตรี	163	69.40
ปริญญาโท	52	22.10
<b>รวม</b>	<b>235</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.4 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 69.40 รองลงมา ปริญญาโทจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 22.10 และต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 8.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของเงินเดือน

เงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 10,000 บาท	20	8.50
10,001-20,000 บาท	163	69.40
20,001-30,000 บาท	52	22.10
<b>รวม</b>	<b>235</b>	<b>100</b>



จากตารางที่ 4.5 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เงินเดือน 10,000-20,000 บาทมากที่สุด จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 69.40 เงินเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 22.10 และน้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 8.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของระยะเวลาปฏิบัติงาน

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 10 ปี	45	19.10
11-20 ปี	142	60.40
20-30 ปี	48	20.40
<b>รวม</b>	<b>235</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.6 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 11-20 ปี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 60.40 รองลงมา 21-30 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 20.40 และน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 19.10 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนและร้อยละของชั้นยศ

ชั้นยศ	จำนวน	ร้อยละ
สิบตรี	75	31.90
สิบโท	68	28.90
สิบเอก	63	26.80
จ่าสิบตรี	4	1.70
จ่าสิบโท	25	10.60
<b>รวม</b>	<b>235</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.7 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีชั้นยศ สิบตรี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 31.90 รองลงมา สิบโท จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 28.90 สิบเอก จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 26.80 จ่าสิบโท จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 10.60 และจ่าสิบตรี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.70 ตามลำดับ

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก โดยใช้สรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปรากฏ ดังตารางที่ 4.8 - 4.11

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก

ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน	Mean	S.D.	ระดับความสำคัญ	ลำดับที่
1. ด้านลักษณะงาน	2.25	.526	น้อย	3
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.48	.495	ปานกลาง	2
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	4.02	.691	มาก	1
<b>รวม</b>	<b>3.25</b>	<b>.408</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.8 นายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 3.25$  และ  $S.D. = .408$ ) เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ( $\bar{X} = 4.02$  และ  $S.D. = .691$ ) รองลงมาคือด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ( $\bar{X} = 3.48$  และ  $S.D. = .495$ ) และด้านลักษณะงาน ( $\bar{X} = 2.25$  และ  $S.D. = .526$ ) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.9** แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก ด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน	Mean	S.D.	ระดับความสำคัญ	ลำดับที่
1. ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถ	2.47	.712	น้อย	1
2. งานที่ท่านรับผิดชอบมีความท้าทายและมีอิสระในการทำงาน	2.17	1.047	น้อย	2
3. องค์กรของท่านมีการกำหนดหน้าที่ในงานอย่างชัดเจน	2.14	.863	น้อย	3
<b>รวม</b>	<b>2.25</b>	<b>.526</b>	<b>น้อย</b>	

จากตารางที่ 4.9 นายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก ด้านลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย ( $\bar{X} = 2.25$  และ S.D. = .526) เมื่อพิจารณาในรายประเด็น 3 ลำดับแรกพบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถ ( $\bar{X} = 2.47$  และ S.D. = .712) รองลงมาคืองานที่ท่านรับผิดชอบมีความท้าทายและมีอิสระในการทำงาน ( $\bar{X} = 2.17$  และ S.D. = 1.047) และองค์กรของท่านมีการกำหนดหน้าที่ในงานอย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 2.14$  และ S.D. = .863) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลาธิการทหารบก ด้านการยอมรับนับถือ

ด้านการยอมรับนับถือ	Mean	S.D.	ระดับความสำคัญ	ลำดับที่
1. ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.88	.824	มากที่สุด	1
2. เพื่อนร่วมงานมักขอคำแนะนำคำปรึกษาในการปฏิบัติงานเสมอ	4.16	.792	มาก	3
3. งานของท่านมีเกียรติและได้รับการยอมรับจากบุคคลภายนอก	4.32	.724	มาก	2
<b>รวม</b>	<b>3.45</b>	<b>.494</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.10 นายทหารประทวน กรมพลาธิการทหารบก ด้านการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 3.45$  และ  $S.D. = .494$ ) เมื่อพิจารณาในรายประเด็น 3 ลำดับแรก พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.88$  และ  $S.D. = .824$ ) รองลงมาคืองานของท่านมีเกียรติและได้รับการยอมรับจากบุคคลภายนอก ( $\bar{X} = 4.32$  และ  $S.D. = .724$ ) และเพื่อนร่วมงานมักขอคำแนะนำคำปรึกษาในการปฏิบัติงานเสมอ ( $\bar{X} = 4.16$  และ  $S.D. = .792$ ) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.11** แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลาธิการทหารบก ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	Mean	S.D.	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับที่
1. องค์กรส่งเสริมให้ศึกษาต่ออบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้	3.46	1.278	มาก	3
2. ท่านรู้สึกได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่ง งานอย่างเป็นธรรม	4.10	.853	มาก	1
3. ท่านมีความเข้าใจการดำเนินงานเมื่อ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้	4.10	.803	มาก	2
<b>รวม</b>	<b>3.88</b>	<b>.702</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.11 นายทหารประทวน กรมพลาธิการทหารบก ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 3.88$  และ  $S.D. = .702$ ) เมื่อพิจารณาในรายประเด็น 3 ลำดับแรก พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ท่านรู้สึกได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่งงานอย่างเป็นธรรม ( $\bar{X} = 4.10$  และ  $S.D. = .853$ ) รองลงมาคือท่านมีความเข้าใจการดำเนินงานเมื่อผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ ( $\bar{X} = 4.10$  และ  $S.D. = .803$ ) และองค์กรส่งเสริมให้ศึกษาต่ออบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ( $\bar{X} = 3.46$  และ  $S.D. = 1.278$ ) ตามลำดับ

### 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก โดยใช้สรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปรากฏดังตารางที่ 4.12 - 4.21

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก

ปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน	Mean	S.D.	ระดับความสำคัญ	ลำดับที่
1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.82	.753	มาก	9
2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.91	.740	มาก	8
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.97	.750	มาก	6
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.91	.751	มาก	7
5. ด้านสภาวะแวดล้อมทางกายภาพ	3.97	.740	มาก	5
6. ด้านความมั่นคงในงาน	4.04	.753	มาก	4
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.16	.749	มาก	3
8. ด้านความผูกพันต่อองค์กร	4.20	.689	มาก	2
9. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	4.25	.721	มาก	1
<b>รวม</b>	<b>4.03</b>	<b>.630</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.12 นายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก ปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 4.03$  และ  $S.D. = .630$ ) เมื่อพิจารณา ในรายประเด็น 3 ลำดับแรก พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ( $\bar{X} = 4.25$  และ  $S.D. = .721$ ) รองลงมาคือด้านความผูกพันต่อองค์กร ( $\bar{X} = 4.20$  และ  $S.D. = .689$ ) และด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $\bar{X} = 4.16$  และ  $S.D. = .749$ ) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.13** แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้าน  
ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน  
กรมพลธิการทหารบก ด้านคำตอบแทนและสวัสดิการ

คำตอบแทน	Mean	S.D.	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับที่
1. การพิจารณาเพิ่มคำตอบแทน เงินเดือน เป็นไปตามความรู้ ความสามารถและเหมาะสม กับผลการปฏิบัติงาน	3.75	1.070	มาก	3
2. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสม กับค่าครองชีพในปัจจุบัน	4.01	.884	มาก	2
3. สวัสดิการที่ได้รับเหมาะสม ไม่แตกต่างจากองค์กรแห่งอื่น	4.09	.868	มาก	1
<b>รวม</b>	<b>3.95</b>	<b>.769</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.13 นายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก ด้านคำตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 3.95$  และ  $S.D. = .769$ ) เมื่อพิจารณาในรายประเด็น 3 ลำดับแรก พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมไม่แตกต่างจากองค์กรแห่งอื่น ( $\bar{X} = 4.09$  และ  $S.D. = .868$ ) รองลงมาคือเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ( $\bar{X} = 4.01$  และ  $S.D. = .884$ ) และการพิจารณาเพิ่มคำตอบแทน เงินเดือน เป็นไปตามความรู้ความสามารถและเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.75$  และ  $S.D. = 1.070$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้าน  
ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน  
กรมพลธิการทหารบก ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	Mean	S.D.	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับที่
1. ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้ อย่างไม่มีเงื่อนไขหรือไม่มีปัญหา	3.89	1.007	มาก	3
2. ท่านได้รับความช่วยเหลือคำแนะนำ และคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงาน	4.28	.845	มาก	1
3. องค์กรมีความสัมพันธ์และมีความ สามัคคีกันอย่างดี	4.08	.879	มาก	2
<b>รวม</b>	<b>4.08</b>	<b>.719</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.14 นายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 4.08$  และ  $S.D. = .719$ ) เมื่อพิจารณาในรายประเด็น 3 ลำดับแรก พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ท่านได้รับความช่วยเหลือคำแนะนำ และคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.28$  และ  $S.D. = .845$ ) รองลงมาคือ องค์กรมีความสัมพันธ์และมีความสามัคคีกันอย่างดี ( $\bar{X} = 4.08$  และ  $S.D. = .879$ ) และท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างไม่มีเงื่อนไขหรือไม่มีปัญหา ( $\bar{X} = 3.89$  และ  $S.D. = 1.007$ ) ตามลำดับ



ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคำจูน  
ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน  
กรมพลาธิการทหารบก ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	Mean	S.D.	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับที่
1. ท่านได้รับการสนับสนุนในทุก ๆ ด้าน จากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี	3.95	1.030	มาก	3
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและ รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน	4.16	.894	มาก	2
3. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติด้วยความ ยุติธรรม และเท่าเทียมกัน	4.30	.737	มาก	1
<b>รวม</b>	<b>4.13</b>	<b>.730</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.15 นายทหารประทวน กรมพลาธิการทหารบก ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 4.13$  และ  $S.D. = .730$ ) เมื่อพิจารณาในรายประเด็น 3 ลำดับแรก พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติด้วยความยุติธรรม และเท่าเทียมกัน ( $\bar{X} = 4.30$  และ  $S.D. = .737$ ) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.16$  และ  $S.D. = .894$ ) และท่านได้รับการสนับสนุนในทุก ๆ ด้านจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 3.95$  และ  $S.D. = 1.030$ ) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.16** แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้าน  
ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน  
กรมพลธิการทหารบก ด้านนโยบายและการบริหาร

ด้านนโยบายและการบริหาร	Mean	S.D.	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับที่
1. องค์กรของท่านแจ้งให้ทราบถึงนโยบาย กฎระเบียบวิสัยทัศน์พันธกิจขององค์กร	4.03	.978	มาก	3
2. นโยบายกฎระเบียบข้อบังคับมีความ เหมาะสมและเอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน ของท่าน	4.11	.892	มาก	1
3. การกระจายงานมอบหมายหน้าที่ มีความ เหมาะสมกับบุคคลชัดเจน	4.07	.903	มาก	2
<b>รวม</b>	<b>4.06</b>	<b>.738</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.16 นายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก ด้านนโยบายและการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 4.06$  และ  $S.D. = .738$ ) เมื่อพิจารณาในรายประเด็น 3 ลำดับแรก พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด นโยบายกฎระเบียบข้อบังคับมีความเหมาะสมและเอื้อประโยชน์ต่อการทำงานของท่าน ( $\bar{X} = 4.11$  และ  $S.D. = .892$ ) รองลงมาคือการกระจายงานมอบหมายหน้าที่ มีความเหมาะสมกับบุคคลชัดเจน ( $\bar{X} = 4.07$  และ  $S.D. = .903$ ) และองค์กรของท่านแจ้งให้ทราบถึงนโยบายกฎระเบียบวิสัยทัศน์พันธกิจขององค์กร ( $\bar{X} = 4.03$  และ  $S.D. = .978$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้าน  
ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน  
กรมพลธิการทหารบก ด้านสภาวะแวดล้อมทางกายภาพ

ด้านสภาวะแวดล้อมทางกายภาพ	Mean	S.D.	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับที่
1. อุปกรณ์ เครื่องมือ-เครื่องใช้ เครื่องอำนวยความสะดวก ความสะอาดมีปริมาณเพียงพอเหมาะสมกับ การทำงาน	4.11	.953	มาก	2
2. อาคาร สถานที่ที่มีความสะอาด แสงสว่าง อากาศถ่ายเทเหมาะสมกับการทำงาน	4.28	.799	มาก	1
3. องค์กรตั้งอยู่ในพื้นที่เหมาะสม การ คมนาคมสะดวก	4.08	.879	มาก	3
<b>รวม</b>	<b>4.15</b>	<b>.700</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.17 นายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก ด้านสภาวะแวดล้อมทางกายภาพโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 4.15$  และ  $S.D. = .700$ ) เมื่อพิจารณาในรายประเด็น 3 ลำดับแรก พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อาคาร สถานที่ที่มีความสะอาด แสงสว่างอากาศถ่ายเทเหมาะสมกับการทำงาน ( $\bar{X} = 4.28$  และ  $S.D. = .799$ ) รองลงมาคืออุปกรณ์ เครื่องมือ-เครื่องใช้ เครื่องอำนวยความสะดวกมีปริมาณเพียงพอเหมาะสมกับการทำงาน ( $\bar{X} = 4.11$  และ  $S.D. = .953$ ) และองค์กรตั้งอยู่ในพื้นที่เหมาะสม การคมนาคมสะดวก ( $\bar{X} = 4.08$  และ  $S.D. = .879$ ) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.18** แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้าน  
ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน  
กรมพลธิการทหารบก ด้านความมั่นคงในงาน

ด้านความมั่นคงในงาน	Mean	S.D.	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับที่
1. ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในตำแหน่ง หน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่	4.13	.972	มาก	3
2. ท่านรู้สึกมั่นคงในการทำงานในองค์กร ของท่าน	4.32	.754	มาก	1
3. ท่านเชื่อมั่นต่ออนาคตขององค์กรของ ท่าน	4.27	.779	มาก	2
<b>รวม</b>	<b>4.23</b>	<b>.703</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.18 นายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบกด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 4.23$  และ  $S.D. = .703$ ) เมื่อพิจารณาในรายประเด็น 3 ลำดับแรก พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ท่านรู้สึกมั่นคงในการทำงานในองค์กรของท่าน ( $\bar{X} = 4.32$  และ  $S.D. = .754$ ) รองลงมาคือท่านเชื่อมั่นต่ออนาคตขององค์กรของท่าน ( $\bar{X} = 4.27$  และ  $S.D. = .779$ ) และท่านรู้สึกมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ ( $\bar{X} = 4.13$  และ  $S.D. = .972$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคำจูน  
ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน  
กรมพลธิการทหารบก ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	Mean	S.D.	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับที่
1. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับ บัญชาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน	4.21	.783	มาก	1
2. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.17	.859	มาก	2
3. การแบ่งมอบสายการบังคับบัญชามี ความเหมาะสมและชัดเจน	4.06	.896	มาก	3
<b>รวม</b>	<b>4.14</b>	<b>.755</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.19 นายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก ด้านการปกครองบังคับ  
บัญชาโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 4.14$  และ  $S.D. = .755$ ) เมื่อพิจารณาในรายประเด็น 3  
ลำดับแรก พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง  
และเท่าเทียมกัน ( $\bar{X} = 4.21$  และ  $S.D. = .783$ ) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น  
และข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 4.17$  และ  $S.D. = .859$ ) และการแบ่งมอบสายการบังคับ  
บัญชามีความเหมาะสมและชัดเจน ( $\bar{X} = 4.06$  และ  $S.D. = .896$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้าน  
ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน  
กรมพลธิการทหารบก ด้านความผูกพันต่อองค์กร

ด้านความผูกพันต่อองค์กร	Mean	S.D.	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับที่
1. ท่านภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้	4.13	.832	มาก	3
2. ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงและความเจริญก้าวหน้าขององค์กรเป็นสำคัญ	4.23	.748	มาก	1
3. ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กรแห่งนี้ตลอดไป	4.22	.822	มาก	2
รวม	4.19	.694	มาก	

จากตารางที่ 4.20 นายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก ด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 4.19$  และ  $S.D. = .694$ ) เมื่อพิจารณาในรายประเด็น 3 ลำดับแรก พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงและความเจริญก้าวหน้าขององค์กรเป็นสำคัญ ( $\bar{X} = 4.23$  และ  $S.D. = .748$ ) รองลงมาคือท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กรแห่งนี้ตลอดไป ( $\bar{X} = 4.22$  และ  $S.D. = .822$ ) และท่านภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้ ( $\bar{X} = 4.13$  และ  $S.D. = .832$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง  
ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน  
กรมพลธิการทหารบก ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	Mean	S.D.	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับที่
1. งานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายส่งผลต่อการดำเนินชีวิตของท่าน	4.20	.789	มาก	2
2. การโยกย้ายตำแหน่งงานมีผลกระทบต่อตัวท่านและครอบครัว	4.27	.853	มาก	1
<b>รวม</b>	<b>4.23</b>	<b>.726</b>	มาก	

จากตารางที่ 4.21 นายทหารประทวนกรมพลธิการทหารบกด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 4.23$  และ  $S.D. = .726$ ) เมื่อพิจารณาในรายประเด็น 3 ลำดับแรก พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด การโยกย้ายตำแหน่งงานมีผลกระทบต่อตัวท่านและครอบครัว ( $\bar{X} = 4.27$  และ  $S.D. = .853$ ) รองลงมาคืองานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายส่งผลต่อการดำเนินชีวิตของท่าน ( $\bar{X} = 4.20$  และ  $S.D. = .789$ ) ตามลำดับ

#### 4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวนกรมพลธิการทหารบก

4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก โดยใช้สรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปรากฏดังตารางที่ 4.22 - 4.25

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ นายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก	Mean	S.D.	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับที่
1. ด้านการบรรลุนิติบุคคลปฏิบัติงาน	3.71	.534	มาก	3
2. ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด	4.00	.689	มาก	2
3. ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	4.09	.712	มาก	1
<b>รวม</b>	<b>3.93</b>	<b>.593</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.22 นายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 3.93$  และ  $S.D. = .593$ ) เมื่อพิจารณาในรายประเด็น 3 ลำดับแรก พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ( $\bar{X} = 4.09$  และ  $S.D. = .712$ ) รองลงมาคือด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด ( $\bar{X} = 4.00$  และ  $S.D. = .689$ ) และด้านการบรรลุนิติบุคคลปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.71$  และ  $S.D. = .534$ ) ตามลำดับ



ตารางที่ 4.23 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพ  
ในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลาธิการทหารบก  
ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในงาน

ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในงาน	Mean	S.D.	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับที่
1. งานที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติได้สำเร็จ ตามวัตถุประสงค์เสมอ	4.05	.890	มาก	4
2. วิเคราะห์และประเมินผลการ ปฏิบัติงานของตนอย่างสม่ำเสมอ	4.09	.887	มาก	3
3. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น สามารถตัดสินใจ แก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี	3.91	.825	มาก	5
4. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ปรับปรุง งานให้เกิดผลสำเร็จได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	4.20	.782	มาก	2
5. การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพ เพิ่มขึ้น	4.35	.727	มาก	1
<b>รวม</b>	<b>3.71</b>	<b>.534</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.23 นายทหารประทวน กรมพลาธิการทหารบก ด้านการบรรลุ  
วัตถุประสงค์ในงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 3.71$  และ  $S.D. = .534$ ) เมื่อพิจารณาใน  
รายประเด็น 3 ลำดับแรก พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น  
( $\bar{X} = 4.35$  และ  $S.D. = .727$ ) รองลงมา คือ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ปรับปรุงงานให้เกิดผลสำเร็จ  
ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 4.20$  และ  $S.D. = .782$ ) และวิเคราะห์และประเมินผลการปฏิบัติงาน  
ของตนอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 4.09$  และ  $S.D. = .887$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด

ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด	Mean	S.D.	ระดับความสำคัญ	ลำดับที่
1. ท่านมีความมั่นใจในคุณภาพความถูกต้องครบถ้วนของงานที่ได้รับมอบหมายว่าเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด	3.99	.913	มาก	3
2. ตรงต่อเวลาและบริหารเวลาได้อย่างเหมาะสม	4.12	.866	มาก	1
3. ท่านตรวจทานงานของท่านทุกครั้งก่อนนำ เสนอหรือเผยแพร่	4.06	.830	มาก	2
4. ท่านมีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับงานในหน้าที่และงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี	3.86	.960	มาก	5
5. ปฏิบัติตนตามระเบียบแบบแผนของทางราชการปฏิบัติตนตามค่านิยมของหน่วยงาน และอยู่ในกรอบจรรยาบรรณ	3.98	.891	มาก	4
<b>รวม</b>	<b>4.00</b>	<b>.689</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.24 นายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนดโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 4.00$  และ  $S.D. = .689$ ) เมื่อพิจารณาในรายประเด็น 3 ลำดับแรก พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ตรงต่อเวลาและบริหารเวลาได้อย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 4.12$  และ  $S.D. = .866$ ) รองลงมา คือ ท่านตรวจทานงานของท่านทุกครั้งก่อนนำ เสนอหรือเผยแพร่ ( $\bar{X} = 4.06$  และ  $S.D. = .830$ ) และท่านมีความมั่นใจในคุณภาพ ความถูกต้องครบถ้วนของงานที่ได้รับมอบหมายว่าเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด ( $\bar{X} = 3.99$  และ  $S.D. = .913$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	Mean	S.D.	ระดับความสำคัญ	ลำดับที่
1. ใช้เครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างประหยัดคุ้มค่าและเหมาะสม	4.06	.862	มาก	3
2. ท่านมีการวางแผน วิเคราะห์ข้อมูล กำหนดเป้าหมายและวิธีปฏิบัติงาน ได้อย่างเหมาะสม เพื่อมุ่งไปสู่ผลสำเร็จของงาน	4.02	.862	มาก	5
3. นำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อความสะดวกรวดเร็ว และงานมีประสิทธิภาพ	4.27	.853	มาก	1
4. ท่านรู้สึกว่าคุณมีส่วนช่วยประหยัดทรัพยากรขององค์กร	4.05	.890	มาก	4
5. ท่านปลุกฝังผู้ใต้บังคับบัญชาเรื่องการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าอยู่เสมอ	4.09	.887	มาก	2
<b>รวม</b>	<b>4.09</b>	<b>.712</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.25 นายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 4.09$  และ  $S.D. = .712$ ) เมื่อพิจารณาในรายประเด็น 3 ลำดับแรก พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด นำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อความสะดวกรวดเร็ว และงานมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 4.27$  และ  $S.D. = .853$ ) รองลงมาคือท่านปลุกฝังผู้ใต้บังคับบัญชาเรื่องการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 4.09$  และ  $S.D. = .887$ ) และใช้เครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างประหยัดคุ้มค่าและเหมาะสม ( $\bar{X} = 4.06$  และ  $S.D. = .862$ ) ตามลำดับ

#### 4.5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบกจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบกจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวนกรมพลธิการทหารบกแตกต่างกัน ด้วย ค่าสถิติ (T-test) สำหรับเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ ส่วนการวิเคราะห์ความแปรปรวน แบบทางเดียว (F-test) สำหรับการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3 กลุ่มเป็นต้นไป ได้แก่ อายุสถานภาพ ระดับการศึกษา เงินเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงานและชั้นยศ

สมมติฐานที่ 1.1 นายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก มีเพศแตกต่างกันมี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่าง

ตารางที่ 4.26 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบกจำแนกตามเพศ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	เพศ	Mean	S.D.	t	Sig.	ผลการ
						ทดสอบ
						สมมติฐาน
1. ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ใน งาน	ชาย	3.7560	.51450	.841	.401	ไม่แตกต่าง
	หญิง	3.6958	.54707			
2. ด้านความถูกต้องในงาน ภายในเวลาที่กำหนด	ชาย	4.0835	.64640	1.419	.157	ไม่แตกต่าง
	หญิง	3.9528	.71311			
3. ด้านการใช้ทรัพยากรอย่าง คุ้มค่า	ชาย	4.1231	.68752	.445	.657	ไม่แตกต่าง
	หญิง	4.0806	.72914			
รวม	ชาย	3.9875	.55555	.980	.328	ไม่แตกต่าง
	หญิง	3.9097	.61585			

หมายเหตุ: มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า นายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก ที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันใน

ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก เพศชายมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 3 ขั้นตอน สูงกว่านายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก เพศหญิง

**สมมติฐานที่ 1.2** นายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่าง

**ตารางที่ 4.27** เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบกจำแนกตามอายุ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
1. ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.132	3	.377	1.326	.266
	ภายในกลุ่ม	65.692	231	.284		
	รวม	66.824	234			
2. ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด	ระหว่างกลุ่ม	2.735	3	.912	1.940	.124
	ภายในกลุ่ม	108.543	231	.470		
	รวม	111.277	234			
3. ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	ระหว่างกลุ่ม	2.455	3	.818	1.626	.184
	ภายในกลุ่ม	116.213	231	.503		
	รวม	118.668	234			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	<b>1.813</b>	<b>3</b>	<b>.604</b>	<b>1.733</b>	<b>.161</b>
	ภายในกลุ่ม	<b>80.537</b>	<b>231</b>	<b>.349</b>		
	รวม	<b>82.350</b>	<b>234</b>			

หมายเหตุ: มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก จำแนกตามอายุประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า นายทหารประทวน กรมพลธิการ

ทหารบก ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**สมมติฐานที่ 1.3** นายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก มีอายุแตกต่างกันมี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่าง

**ตารางที่ 4.28** เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบกจำแนกตามสถานภาพ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
1. ด้านการบรรจุวัสดุประสงค์ในงาน	ระหว่างกลุ่ม	.911	1	.911	3.219	.074
	ภายในกลุ่ม	65.913	233	.283		
	รวม	66.824	234			
2. ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด	ระหว่างกลุ่ม	1.175	1	1.175	2.485	.116
	ภายในกลุ่ม	110.103	233	.473		
	รวม	111.277	234			
3. ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	ระหว่างกลุ่ม	2.803	1	2.803	5.637	.018
	ภายในกลุ่ม	115.865	233	.497		
	รวม	118.668	234			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.531	1	1.531	4.414	.037
	ภายในกลุ่ม	80.819	233	.347		
	รวม	82.350	234			

หมายเหตุ: มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก จำแนกตามสถานภาพประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า นายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก ที่มีสถานภาพต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.4 นายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบกจำแนกตามระดับการศึกษา

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
1. ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในงาน	ระหว่างกลุ่ม	.378	2	.189	.659	.518
	ภายในกลุ่ม	66.446	232	.286		
	รวม	66.824	234			
2. ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด	ระหว่างกลุ่ม	.464	2	.232	.485	.616
	ภายในกลุ่ม	110.814	232	.478		
	รวม	111.277	234			
3. ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	ระหว่างกลุ่ม	.334	2	.167	.327	.721
	ภายในกลุ่ม	118.334	232	.510		
	รวม	118.668	234			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.376	2	.188	.533	.588
	ภายในกลุ่ม	81.974	232	.353		
	รวม	82.350	234			

หมายเหตุ: มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก จำแนกตามระดับการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า นายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.5 นายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบกมีเงินเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่าง

ตารางที่ 4.30 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบกจำแนกตามเงินเดือน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
1. ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในงาน	ระหว่างกลุ่ม	.378	2	.189	.659	.518
	ภายในกลุ่ม	66.446	232	.286		
	รวม	66.824	234			
2. ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด	ระหว่างกลุ่ม	.464	2	.232	.485	.616
	ภายในกลุ่ม	110.814	232	.478		
	รวม	111.277	234			
3. ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	ระหว่างกลุ่ม	.334	2	.167	.327	.721
	ภายในกลุ่ม	118.334	232	.510		
	รวม	118.668	234			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.376	2	.188	.533	.588
	ภายในกลุ่ม	81.974	232	.353		
	รวม	82.350	234			

หมายเหตุ: มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก จำแนกตามเงินเดือนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า นายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก ที่มีเงินเดือนต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



**สมมติฐานที่ 1.6** นายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่าง

**ตารางที่ 4.31** เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบกจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
1. ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในงาน	ระหว่างกลุ่ม	.061	2	.030	.106	.900
	ภายในกลุ่ม	66.763	232	.288		
	รวม	66.824	234			
2. ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด	ระหว่างกลุ่ม	.149	2	.074	.155	.856
	ภายในกลุ่ม	111.129	232	.479		
	รวม	111.277	234			
3. ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	ระหว่างกลุ่ม	1.378	2	.689	1.363	.258
	ภายในกลุ่ม	117.290	232	.506		
	รวม	118.668	234			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.307	2	.154	.434	.648
	ภายในกลุ่ม	82.043	232	.354		
	รวม	82.350	234			

หมายเหตุ: มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงานประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า นายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.7 นายทหารประทวน กรมพลาธิการทหารบกมีชั้นยศแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่าง

ตารางที่ 4.32 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลาธิการทหารบกจำแนกตามชั้นยศ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
1. ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในงาน	ระหว่างกลุ่ม	.693	4	.173	.602	.661
	ภายในกลุ่ม	66.131	230	.288		
	รวม	66.824	234			
2. ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด	ระหว่างกลุ่ม	1.936	4	.484	1.018	.399
	ภายในกลุ่ม	109.341	230	.475		
	รวม	111.277	234			
3. ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	ระหว่างกลุ่ม	1.563	4	.391	.767	.548
	ภายในกลุ่ม	117.105	230	.509		
	รวม	118.668	234			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.719	4	.180	.507	.731
	ภายในกลุ่ม	81.631	230	.355		
	รวม	82.350	234			

หมายเหตุ: มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลาธิการทหารบก จำแนกตามชั้นยศประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า นายทหารประทวน กรมพลาธิการ

ทหารบก ที่มีชั้นยศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### 4.6 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก

สมมติฐานที่ 1.8 แรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก

ตารางที่ 4.33 แสดงค่าแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก

ตัวแปร	b	SE	$\beta$	t	Sig
ค่าคงที่	-.067	.078		-.854	.394
ด้านลักษณะงาน(X <sub>1</sub> )	.064	.018	.056	3.589	.000*
ด้านการยอมรับนับถือ(X <sub>2</sub> )	.197	.023	.164	8.712	.000*
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน(X <sub>3</sub> )	.163	.022	.190	7.241	.000*
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ(X <sub>4</sub> )	.204	.020	.264	10.160	.000*
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน(X <sub>5</sub> )	.209	.033	.254	6.413	.000*
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา(X <sub>6</sub> )	.120	.027	.148	4.384	.000*
ด้านนโยบายและการบริหาร(X <sub>7</sub> )	-.040	.021	-	-1.967	.050
ด้านสภาวะแวดล้อมทางกายภาพ(X <sub>8</sub> )	.017	.034	.020	.494	.622
ด้านความมั่นคงในงาน(X <sub>9</sub> )	-.129	.027	-	-4.741	.000*
ด้านการปกครองบังคับบัญชา(X <sub>10</sub> )	.114	.025	.145	4.615	.000*
ด้านความผูกพันต่อองค์กร(X <sub>11</sub> )	.035	.031	.041	1.131	.259
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว(X <sub>12</sub> )	.092	.026	.112	3.587	.000*

R = .976 R Square = .952 Adjusted R Square = .950 SE = .132 Durbin-Watson = 6.536 F = 370.225 Sig = .000

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 \*\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 4.33 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า แรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $F = 370.225, \text{Sig} = .000$ ) กับ แรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวก โดยมีค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม (R) อยู่ในระดับ .976 และพิจารณาจากการปรับมาตรฐานของตัวแปร (Standardized Variables) ร้อยละ .952 ในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ และค่า  $\beta$  โดยมีตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสามารถทำนายการผันแปรของแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 6.536 โดยเรียงลำดับค่าอิทธิพลจากมากไปน้อยตามลำดับ ดังนี้ คือ ด้านสภาวะแวดล้อมทางกายภาพ ( $X_8$ )  $\beta = .622$  ด้านความผูกพันต่อองค์กร ( $X_{11}$ )  $\beta = .259$  ด้านนโยบายและการบริหาร ( $X_7$ )  $\beta = .050$  ด้านลักษณะงาน ( $X_1$ )  $\beta = .000$  ด้านการยอมรับนับถือ ( $X_2$ )  $\beta = .000$  ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ( $X_3$ )  $\beta = .000$  ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ( $X_4$ )  $\beta = .000$  ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $X_5$ )  $\beta = .000$  ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ( $X_6$ )  $\beta = .000$  ด้านความมั่นคงในงาน ( $X_9$ )  $\beta = .000$  ด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $X_{10}$ )  $\beta = .000$  และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ( $X_{12}$ )  $\beta = .000$  ซึ่งสามารถเขียนสมการในรูปคะแนนดิบทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ดังนี้

$$\hat{Y}_{\text{tot}} = (-.067) + .064 (X_1) + .197 (X_2) + .163 (X_3) + .204 (X_4) + .209 (X_5) + .120 (X_6) + (-.040) (X_7) + .017 (X_8) + (-.129) (X_9) + .114 (X_{10}) + .035 (X_{11}) + .092 (X_{12})$$

เขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Z = .018 (X_1) + .023 (X_2) + .022 (X_3) + .020 (X_4) + .033 (X_5) + .027 (X_6) + .021 (X_7) + .034 (X_8) + .027 (X_9) + .025 (X_{10}) + .031 (X_{11}) + .026 (X_{12})$$

ตารางที่ 4.34 สรุปแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แรงจูงใจ
ด้านลักษณะงาน( $X_1$ )	✓
ด้านการยอมรับนับถือ( $X_2$ )	✓
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน( $X_3$ )	✓
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ( $X_4$ )	✓
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน( $X_5$ )	✓
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา( $X_6$ )	✓
ด้านความมั่นคงในงาน( $X_9$ )	✓
ด้านการปกครองบังคับบัญชา( $X_{10}$ )	✓
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว( $X_{12}$ )	✓

จากตารางที่ 4.34 พบว่า ด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวส่งผลทางบวกต่อแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

จากการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก 2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก โดยวิธีการเก็บข้อมูล คือ ใช้แบบสอบถามจำนวน 235 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที และค่าเอฟ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก มีดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 25 – 34 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี เงินเดือน 10,001-20,000 บาท ระยะเวลาปฏิบัติงาน 11 – 20 ปี และมีชั้นยศ สิบตรี

2. ระดับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบกมีโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 3.25$  และ  $S.D. = .408$ ) เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ( $\bar{X} = 4.02$  และ  $S.D. = .691$ ) รองลงมาคือด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ( $\bar{X} = 3.48$  และ  $S.D. = .495$ ) และด้านลักษณะงาน ( $\bar{X} = 2.25$  และ  $S.D. = .526$ ) ตามลำดับ

3. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 4.03$  และ  $S.D. = .630$ ) เมื่อพิจารณาในรายประเด็น 3 ลำดับแรก พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ( $\bar{X} = 4.25$  และ  $S.D. = .721$ ) รองลงมาคือด้านความผูกพันต่อองค์กร ( $\bar{X} = 4.20$  และ  $S.D. = .689$ ) และด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $\bar{X} = 4.16$  และ  $S.D. = .749$ ) ตามลำดับ

4. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 3.93$  และ S.D. = .593) เมื่อพิจารณาในรายประเด็น 3 ลำดับแรก พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ( $\bar{X} = 4.09$  และ S.D. = .712) รองลงมาคือด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด ( $\bar{X} = 4.00$  และ S.D. = .689) และด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในงาน ( $\bar{X} = 3.71$  และ S.D. = .534) ตามลำดับ

5. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน

5.1 นายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญ 0.05

5.2 นายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญ 0.05

5.3 นายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญ 0.05

5.4 นายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญ 0.05

5.5 นายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก ที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญ 0.05

5.6 นายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญ 0.05

5.7 นายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก ที่มีชั้นยศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญ 0.05

5.8 แรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก

## 5.2 อภิปรายผล

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก มีดังนี้

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก

1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวนกรมพลธิการทหารบก โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก พบว่าด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ในเรื่องนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อความสะดวกรวดเร็ว และงานมีประสิทธิภาพและปลูกฝังผู้ใต้บังคับบัญชาเรื่องการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าอยู่เสมอรองลงมาคือด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ในเรื่องตรงต่อเวลาและบริหารเวลาได้อย่างเหมาะสมตรวจทานงานทุกครั้งก่อนนำเสนอหรือเผยแพร่และด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ในเรื่องการทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ปรับปรุงงานให้เกิดผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของยุทธนา ไทยประเสริฐ (2556) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอคูคตบวัก จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัย พบว่าระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.94) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง 35 บุคคล (ค่าเฉลี่ย 4.24) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.94) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 2.39) อยู่ในระดับน้อยและยังสอดคล้องกับเสกสรร อรกุล (2557) พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมทเทิลคอม จำกัด คือ ปัจจัยแรงจูงใจภายใน ประกอบด้วย ด้านผลสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน การยกย่องยอมรับนับถือ การมีอำนาจในหน้าที่และโอกาสก้าวหน้า และด้านปัจจัยภายนอก หรือปัจจัยสุขศาสตร์ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในการทำงานผลงานจะสำเร็จได้ จำเป็นต้องอาศัยการติดต่อสื่อสาร การทำงานร่วมกัน ซึ่งอาจต้องการคำปรึกษา หรือการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สำหรับด้านความมั่นคง ในการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหาร บุคคลจะรู้สึกถึงความมั่นคงในอาชีพที่จะไม่ถูกไล่ออกได้ง่าย

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวนกรมพลธิการทหารบกจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2. การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวนกรมพลธิการทหารบกจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า นายทหารประทวนกรมพลธิการทหารบกที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา เงินเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และชั้นยศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันในด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในงานด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนดด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ



ยุทธนา ไทยประเสริฐ (2556) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอกุฉินาร จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่าพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกุฉินาร ในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ควรนำไปศึกษาแนวทางในการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกุฉินาร จังหวัดสกลนครมีจำนวน 3 ด้าน คือ 1) ด้านนโยบายและการบริหาร 2) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง และ 3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและยังสอดคล้องกับ สุรศักดิ์ นนทพรหม (2559) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก พบว่า ข้าราชการกรมกำลังพลทหารบก ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 85 คน มีอายุ 36-40 ปี จำนวน 34 คน มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 98 คน มีชั้นยศสิบตรี จำสิบเอก จำนวน 84 คน และมีอายุราชการ 11-20 ปี จำนวน 63 คน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยค่าจูง จากการศึกษาทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการของกรมกำลังพลทหารบก ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ชั้นยศ และอายุราชการ แตกต่างกัน จะได้รับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการของกรมกำลังพลทหารบก ไม่ว่าจะมีความ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ชั้นยศ และอายุราชการ แตกต่างกันอย่างใด ต่างก็มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค่าจูง อยู่ในระดับมากเช่นกัน

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก

3. แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก พบว่า ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในงานด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด และด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าส่งผลทางบวกต่อแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภกิจ ปัญญารัตนะ (2562) ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนพลาสติกยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมดับบลิวเอชเอ อีสเทิร์นซีบอร์ด 1 จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $= 4.45$  ,  $S.D.=0.47$ ) 2) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ( $\beta = 0.28$ ) ด้านฝึกอบรมพัฒนา ( $\beta = 0.22$ ) ด้านโอกาสในการก้าวหน้า ( $\beta = 0.17$ ) และปัจจัยรางวัลรักษา ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ( $\beta = 0.23$ ) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $\beta = 0.20$ ) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\beta = 0.15$ ) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ( $\beta = 0.13$ ) ด้านนโยบายและการบริหาร ( $\beta = 0.10$ )

พบว่า มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐวัตร เบ็ญวันปลุก (2560) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจำนวน 1 ด้าน คือ ปัจจัยด้าน ลักษณะงาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในประเด็นลักษณะงานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถสูงสุดปัจจัยค่าจูงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจำนวน 4 ด้าน คือ 1) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีระดับความคิดเห็นในประเด็นการได้รับการ สนับสนุนในทุกๆด้านจากผู้บังคับบัญชาสูงสุด 2) ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน มีระดับความคิดเห็นในประเด็นความเชื่อมั่นต่ออนาคตขององค์กรสูงสุด 3) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร มี ระดับความคิดเห็นในประเด็นความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้สูงสุด และ 4) ปัจจัยด้าน ความเป็นอยู่ส่วนตัว มีระดับความคิดเห็นในประเด็นงานที่ได้รับมอบหมายส่งผลต่อการดำเนินชีวิต สูงสุด

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1. ควรจัดให้มีกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์หรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่ทำให้เกิดการทำกิจกรรม ร่วมกันหรือวิธีการแนวทางที่จะช่วยพัฒนาระบบการสื่อสารระหว่างสมาชิกแต่ละฝ่ายให้ไปใน ทิศทางเดียวกัน
2. ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน และผู้บังคับบัญชา รวมถึงฝ่ายบุคคล จะต้องให้ ความสำคัญและให้ความสนใจในเรื่อง Generation ต้องทำความเข้าใจคุณลักษณะของแต่ละ Generation ว่าเป็นอย่างไร มีลักษณะเด่นอะไรบ้าง ชอบอะไร ไม่ชอบอะไร และให้กลุ่มคนในแต่ละรุ่น ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อลดปัญหาช่องว่างระหว่างวัย
3. ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรมีการมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานให้ชัดเจน โดย งานที่ได้รับมอบหมายควรมีลักษณะงานไม่ซับซ้อน และง่ายต่อการปฏิบัติงาน จึงจะสามารถทำให้ เกิดความสุขในการทำงานได้ และทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จไปด้วยดี

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรจะขยายขอบเขตงานวิจัยให้กว้างขึ้นไปยังหน่วยงานภาครัฐอื่นๆในกองทัพบก เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่นำมาทำการวิเคราะห์สามารถนำมาใช้เป็นตัวแทนของกลุ่มประชากรได้ดียิ่งขึ้น

2. หากมีขอบเขตระยะเวลามากพอควรเพิ่มเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลอื่นๆ เช่น การสัมภาษณ์เจาะลึก หรือ การจัดสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายหรือเฉพาะเจาะจงมากขึ้น

## บรรณานุกรม

- กิตติยา ยุทธนาปกรณ์. (2558). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน).** (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานและลูกจ้างองค์การคลังสินค้า.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- ณัฐวัตร เบ็ญวันปลูก. (2560). **ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่).
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). **พฤติกรรมผู้บริโภคทางการตลาด.** กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนัญกรณ์ ราสี. (2558). **ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.** (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณสุข วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- บุญชม ศรีสะอาด. (2546). **การพัฒนาหลักสูตรและการวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตร.** กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปัญญาพร ฐิติพงศ์. (2558). **แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง: กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ส คอนสตรัคชั่น จำกัด.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- พัฒนา คดีพิศาล. (2553). **ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท เวิลด์พลาซ จำกัด และบริษัทในเครือ.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษยบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- ไพบุลย์ ตั้งใจ. (2554). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอภิปาบท 4 : กรณีศึกษา บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ.** (ปริญญาพุทธศาสตร์ มหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).

## บรรณานุกรม

- เมธี ไพรัชิต. (2556). การหาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ  
พนักงานกรณีศึกษา: บริษัท สุธานี จำกัด. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย  
กรุงเทพธนบุรี).
- มณฑป ผลาสินธุ์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อ  
องค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มสถานีโทรทัศน์ในเขต  
กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์,  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม).
- ยุทธนา ไทยประเสริฐ. (2556). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน  
เขตอำเภออุตุบาค จังหวัดสกลนคร. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554 เฉลิมพระเกียรติ  
พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา  
7 รอบ 5 ธันวาคม 2554. กรุงเทพฯ : ราชบัณฑิตยสถาน.
- วิเชียร วิทขอุดม. (2550). องค์กรและการจัดการ. นนทบุรี : ธนรัชการพิมพ์.
- ศิริพงศ์ อินทวดี. (2541). ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการประเมินผลการประเมินผล  
การปฏิบัติงานทัศนคติต่อรางวัลและความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาบริษัทเอกชน  
แห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2550). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- ศักรินทร์ นาคเจือ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ  
ข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและ  
พลังงานทหาร. (การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม).
- สิรินภา ทาระนัด. (2561). การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น  
ในเขตพื้นที่ อำเภอจองทอง จังหวัดเชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- สุมานันท์ สกุลดี. (2561). แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความ  
ปลอดภัย. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต).

## บรรณานุกรม

- อมรรัตน์ จันทรเกตุ. (2560). **ปัจจัยทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค2.** (งานนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- อรสุดา คูสิตรัตนกุล. (2557). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ปลัดกระทรวง เกษตรและสหกรณ์ ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- อุทสัน วีระศักดิ์การุณย์. (2556). **ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจกองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน.** (ภาคนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาการบริหารงานตำรวจและกระบวนการยุติธรรม, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี).
- เอี่ยมพร บัวสว่าง. (2551). **รูปแบบภาวะผู้นำและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานอัยการในสำนักงาน อัยการ เขต 5.** (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2559). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรม ติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา.** (วิทยานิพนธ์ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- อัครพล พรหมอุดม. (2550). **ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อุ้ทหารเรือพระจุลจอมเกล้า กรมอุ้ทหารเรือ.** (ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา).

## BIBLIOGRAPHY

Simon, H. A. (1960). **Administrative behavior**. New York: The McMillen.

ภาคผนวก



## แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง " แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน  
ของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก "

### คำชี้แจง

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก ซึ่งข้อมูลที่ได้จะเป็นข้อมูลที่มีคุณค่าต่อการนำแนวทางในการบริหารจัดการขีดความสามารถและผลงานของบุคลากร ได้อย่างชัดเจนขึ้นควบคู่กับการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาการสร้างแรงจูงใจในการทำงานขององค์กรต่อไป

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน  
ของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน  
ของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน  
กรมพลธิการทหารบก

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

คณะผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามนี้ขอให้ตอบครบทุกข้อตามความเป็นจริงคำตอบเหล่านี้จะไม่มีผลใด ๆ ต่อท่านและหน่วยงานของท่าน โดยท่านไม่ต้องระบุชื่อลงในแบบสอบถามข้อมูลที่ท่านตอบมาทุกข้อคณะผู้วิจัยจะถือเป็นความลับ และจะนำเสนอผลการวิจัยในลักษณะรวมไม่ใช่เสนอเป็นรายบุคคล

ขอขอบพระคุณอย่างสูง

คณะผู้วิจัย

### ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดอ่านแต่ละข้อแล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ให้ตรงกับข้อมูลท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

#### 1. เพศ

- 1) ชาย  2) หญิง

#### 2. อายุ

- 1) ต่ำกว่า 25 ปี  2) 25 – 34 ปี  
 3) 35 – 44 ปี  4) 45 – 54 ปี

#### 3. สถานภาพ

- 1) โสด  2) สมรส  
 3) หม้าย  4) หย่าร้าง

#### 4. ระดับการศึกษา

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี  2) ปริญญาตรี  
 3) ปริญญาโท  4) ปริญญาเอก

#### 5. เงินเดือน

- 1) น้อยกว่า 10,000 บาท  2) 10,001-20,000 บาท  
 3) 20,001-30,000 บาท  4) มากกว่า 30,000 บาท

#### 6. ระยะเวลาปฏิบัติงาน

- 1) น้อยกว่า 10 ปี  2) 11-20 ปี  
 3) 21-30 ปี  4) 31-40 ปี

#### 7. ชั้นยศ

- 1) สิบตรี  2) สิบโท  
 3) สิบเอก  4) จำสิบตรี  
 5) จำสิบโท  6) จำสิบเอก

**ส่วนที่ 2 : ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหาร  
ประทวน กรมพลธิการทหารบก**

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความในช่องว่างให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>ด้านลักษณะงาน</b>					
1. ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ตรงกับ ความรู้ความสามารถ					
2. งานที่ท่านรับผิดชอบมีความท้าทายและ มีอิสระในการทำงาน					
3. องค์กรของท่านมีการกำหนดหน้าที่ใน งานอย่างชัดเจน					
<b>ด้านการยอมรับนับถือ</b>					
1. ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
2. เพื่อนร่วมงานมักขอคำแนะนำคำปรึกษา ในการปฏิบัติงานเสมอ					
3. งานของท่านมีเกียรติและได้รับการ ยอมรับจากบุคคลภายนอก					
<b>ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน</b>					
1. องค์กรส่งเสริมให้ศึกษาต่ออบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้					
2. ท่านรู้สึกได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่ง งานอย่างเป็นธรรม					
3. ท่านมีความเข้าใจการดำเนินงานเมื่อ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้					

**ส่วนที่ 3 : ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคำจูนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ  
นายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก**

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความในช่องว่างให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ปัจจัยคำจูนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ</b>					
1. การพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทน เงินเดือน เป็นไปตามความรู้ความสามารถและ เหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน					
2. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับค่า ครองชีพในปัจจุบัน					
3. สวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมไม่แตกต่าง จากองค์กรแห่งอื่น					
<b>ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</b>					
1. ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้ อย่างไม่มีเงื่อนไขหรือไม่มีปัญหา					
2. ท่านได้รับความช่วยเหลือคำแนะนำ และคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงาน					
3. องค์กรมีความสัมพันธ์และมีความ สามัคคีกันอย่างดี					
<b>ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา</b>					
1. ท่านได้รับการสนับสนุนในทุกๆด้าน จากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี					
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและ รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน					
3. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติด้วยความยุติธรรม และเท่าเทียมกัน					

ปัจจัยค่าจ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>ด้านนโยบายและการบริหาร</b>					
1. องค์กรของท่านแจ้งให้ทราบถึงนโยบาย กฎระเบียบวิสัยทัศน์พันธกิจขององค์กร					
2. นโยบายกฎระเบียบข้อบังคับ มีความ เหมาะสมและเอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน ของท่าน					
3. การกระจายงานมอบหมายหน้าที่ มี ความเหมาะสมกับบุคคลชัดเจน					
<b>ด้านสภาวะแวดล้อมทางกายภาพ</b>					
1. อุปกรณ์ เครื่องมือ-เครื่องใช้ เครื่อง อำนวยความสะดวกมีปริมาณเพียงพอ เหมาะสมกับการทำงาน					
2. อาคาร สถานที่ที่มีความสะอาด แสงสว่าง อากาศถ่ายเทเหมาะสมกับการทำงาน					
3. องค์กรตั้งอยู่ในพื้นที่เหมาะสม การ คมนาคมสะดวก					
<b>ด้านความมั่นคงในงาน</b>					
1. ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในตำแหน่ง หน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่					
2. ท่านรู้สึกมั่นคงในการทำงานในองค์กร ของท่าน					
3. ท่านเชื่อมั่นต่ออนาคตขององค์กรของ ท่าน					

ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
<b>ด้านการปกครองบังคับบัญชา</b>					
1. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม กัน					
2. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา					
3. การแบ่งมอบสายการบังคับบัญชามี ความเหมาะสมและชัดเจน					
<b>ด้านความผูกพันต่อองค์กร</b>					
1. ท่านภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นว่าท่านเป็นส่วน หนึ่งขององค์กรแห่งนี้					
2. ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงและ ความเจริญก้าวหน้าขององค์กรเป็นสำคัญ					
3. ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กร แห่งนี้ตลอดไป					
<b>ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว</b>					
1. งานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายส่งผล ต่อการดำเนินชีวิตของท่าน					
2. การโยกย้ายตำแหน่งงานมีผลกระทบต่อ ตัวท่านและครอบครัว					

**ส่วนที่ 4 : ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน  
กรมพลธิการทหารบก**

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความในช่องว่างให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหาร ประทวน กรมพลธิการทหารบก	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
<b>ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในงาน</b>					
1. งานที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติได้สำเร็จ ตามวัตถุประสงค์เสมอ					
2. วิเคราะห์และประเมินผลการปฏิบัติงาน ของตนอย่างสม่ำเสมอ					
3. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น สามารถตัดสินใจ แก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี					
4. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ปรับปรุงงานให้ เกิดผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
5. การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น					
<b>ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด</b>					
1. ท่านมีความมั่นใจในคุณภาพ ความถูกต้อง ครบถ้วนของงานที่ได้รับมอบหมายว่าเป็นไป ตามมาตรฐานที่กำหนด					
2. ตรงต่อเวลาและบริหารเวลาได้อย่าง เหมาะสม					
3. ท่านตรวจทานงานของท่านทุกครั้งก่อนนำ เสนอหรือเผยแพร่					
4. ท่านมีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับงานใน หน้าที่และงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี					

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ นายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด</b>					
5. ปฏิบัติตนตามระเบียบแบบแผนของทางราชการปฏิบัติตนตามค่านิยมของหน่วยงานและอยู่ในกรอบจรรยาบรรณ					
<b>ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า</b>					
1. ใช้เครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างประหยัดคุ้มค่าและเหมาะสม					
2. ท่านมีการวางแผน วิเคราะห์ข้อมูล กำหนดเป้าหมายและวิธีปฏิบัติงาน ได้อย่างเหมาะสม เพื่อมุ่งไปสู่ผลสำเร็จของงาน					
3. นำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อความสะดวกรวดเร็ว และงานมีประสิทธิภาพ					
4. ท่านรู้สึกว่าคุณมีส่วนช่วยประหยัดทรัพยากรขององค์กร					
5. ท่านปลุกฝังผู้ใต้บังคับบัญชาเรื่องการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าอยู่เสมอ					

ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความร่วมมือในการทำแบบสอบถาม



## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	ร้อยตรีหญิง เบญจภรณ์ เอี่ยมสะอาด
วัน/เดือน/ปีเกิด	11 ธันวาคม 2533
ประวัติการศึกษา	ปี พ.ศ. 2563 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม) มหาวิทยาลัยศรีปทุม ปี พ.ศ. 2553 บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ประสบการณ์การทำงาน	ปัจจุบัน กรมพลศึกษาทหารบก